

Arbejdsmarkedsudvalget (2. samling)
L 81 - Bilag 1
Offentligt



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Vedlagt sendes hørings svar samt høringsnotat til forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Februar 2008

J.nr. 6270-0002

Endvidere vedlægges notat om ligestillingsrelevanstest af lovforslaget.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen

Ligestillingsnotat – Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Indledning

Dette er en relevanstest for forslaget til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Baggrund for loven

Det fremgår af regeringsgrundlaget ”Mulighedernes samfund” fra november 2007, at det ved lov skal sikres, at virksomheder ikke hemmeligt og uden om de ansatte kan indgå jobklausuler, der begrænser mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Lovforslagets formål

Forslaget skal begrænse virksomheders brug af jobklausuler. Lovens udgangspunkt er, at det ikke længere skal være muligt for en arbejdsgiver hemmeligt og omkostningsfrit at indgå jobklausuler, der begrænser virksomhedens medarbejdere i at få ansættelse i en anden virksomhed. Forslaget skal herunder hindre, at brugen af jobklausuler bliver et gratis og attraktivt alternativ til reglerne om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven.

Ved jobklausuler forstås aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en ansat lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre ansatte lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, foreslås undtaget. Reglerne foreslås også lempet ved jobklausuler, der indgås i forbindelse med forhandlinger om en virksomhedsoverdragelse.

Målgruppen for lovforslaget

Loven skal gælde alle arbejdsgivere, som indgår jobklausuler, og alle lønmodtagere, som bliver omfattet af jobklausuler.

Samlet vurdering

Der er i dag ikke kønsopdelte oplysninger om udbredelsen af jobklausuler. Det fremsatte forslag er kønsneutralt, idet det har været vigtigt, at der er en lige adgang til den beskyttelse for lønmodtageren, der ligger i kravet om skriftlig aftale og ret til kompensation. Lovforslaget giver herefter ikke anledning til yderligere undersøgelser om ligestillingsmæssige konsekvenser.

Høringsnotat - lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Lovforslaget blev den 17. januar sendt i høring.

Følgende organisationer m.v. har afgivet høringssvar:

Dansk Arbejdsgiverforening, LO, Akademikernes Centralorganisation, FTF, Danske Regioner, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, IT-Branchen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Personalestyrelsen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Ledernes Hovedorganisation samt Advokatrådet.

Der er yderligere modtaget høringssvar fra Business Danmark og DJØF. Høringssvarene er vedlagt men er ikke kommenteret i notatet.

Følgende organisationer m.v. er blevet hørt, men har ikke afgivet høringssvar: KL og Dommerforeningen.

1. Resumé

Det generelle indtryk er, at lønmodtagersiden finder, at lovforslaget er et skridt i den rigtige retning, og at det langt hen ad vejen imødekommer ønskerne til lovgivning. Der er imidlertid et ønske om at gå videre. Indtrykket fra arbejdsgiversiden er, at man overvejende ikke ser behov for at lovgive, at særligt kompensationsreglerne findes unødvendige, og at undtagelsen af rimelige vikargebyrer og de mere lempelige regler for virksomhedsoverdragelse foreslås yderligere udstrakt. Der kan i øvrigt spores rimelig bred tilslutning til, at der i principperne for konkurrence- og kundeklausuler er opnået en nogenlunde afstemt balance mellem de modsatrettede hensyn, der gør sig gældende i forhold til at aftale jobbegrænsninger for lønmodtagere. Det er disse principper, der med lovforslaget foreslås overført til jobklausuler. Principperne har da også tidligere været genstand for udvalgsarbejde med deltagelse fra arbejdsmarkedets parter. Høringssvarene har ikke givet anledning til ændringer i lovudkastet.

2. Generelle bemærkninger om lovforslaget

Fra lønmodtagerside er der generelt en positiv holdning over for, at der nu bliver gennemført lovgivning, som regulerer brugen af jobklausuler (**Ledernes Hovedorganisation, AC, Kristelig Fagbevægelse**). Flere forbund (**AC, FTF, LO**) fremhæver imidlertid, at de hellere havde set et generelt forbud mod brugen af jobklausuler. **Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte** fastholder sin bekymring i forhold til, at jobklausuler medfører en indskrænkning i de ansattes mulighed for mobilitet på arbejdsmarkedet. **KTO** og **LO** anfører, at den nuværende udformning af lovtæksten fremstår som en lovliggørelse af anvendelsen af jobklau-

suler. **Centralorganisationernes Fællesudvalg** bemærker, at en frist på 14 dage til at afgive høringssvar er utilfredsstillende.

Fra arbejdsgiverside er der mere spredte holdninger. **Kristelig Arbejdsgiverforening** og **Danske Regioner** har udtrykt tilfredshed med lovforslaget, mens **Personelestyrelsen** ikke har bemærkninger. **DA** og **FA** mener overordnet set, at der ikke er behov for at fremsætte et lovforslag, og foretrækker i øvrigt branchevedtagne etiske regelsæt. **FA** og **DA** er positive over for lovens undtagelser, og **FA** finder det hensigtsmæssigt, at man følger samme principper, som gælder for kompensation efter funktionærlovens regler. **SALA** og **DA** beklager, at der knyttes en betaling til brugen af jobklausuler, men mener dog, at når der alligevel indføres regler herom, så kan man støtte, at det sker på regler, der svarer til funktionærlovens regler. **DA** og **SALA** støtter også, at der fortsat vil være mulighed for, at virksomheder kan benytte jobklausuler. **IT-Branchen** har en række bemærkninger til lovforslaget, men noterer med tilfredshed, at man i lovforslaget anerkender, at der i en virksomhedsoverdragelsessituation er særligt vægtige grund til at indgå en jobklausul, og at der er et særligt behov for diskretion.

Advokatrådet finder, at lovforslaget på flere områder er for uklart eller mangelfuldt. Advokatrådet anfører, at domstolene derved tvinges til at foretage ikke alene en fortolkning, men i visse tilfælde også en udfyldning af lovens ordlyd. Advokatrådet finder også, at lovforslaget indebærer adgang til, at to eller flere arbejdsgivere kan beslutte at opdele markedet af arbejdstagere mellem arbejdsgiverne, og efter-spørger derfor en begrænsning af denne mulighed i lovforslaget.

Kommentarer: Det er formålet med lovforslaget at begrænse virksomhedernes brug af jobklausuler og derfor ikke at ændre evt. eksisterende begrænsninger i brugen af jobklausuler, som følger af anden lovgivning, retspraksis eller andre retskilder. Det fremgår direkte af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke med lovforslaget er tilsigtet, at en arbejdsgiver kan pålægge erhvervsbegrænsende klausuler i videre omfang, end hvad der gælder i dag. Det fremgår også, at lovforslaget ikke i øvrigt søger at berøre de retlige grænser, der allerede gælder i dag for virksomheders brug af jobklausuler. Disse retlige grænser er ikke nødvendigvis endeligt fastlagt, men fortsat under fortolkning ved de retlige instanser. Lovforslaget ændrer således ikke de grænser, der i dag gælder for at pålægge funktionærer og ikke-funktionærer konkurrence- og kunde-klausuler, jf. funktionærlovens §§ 18 og 18a og aftalelovens §§ 36 og 38. Der er på ingen måde tale om at lovliggøre noget, der tidligere har været forbudt, men snarere at indføre et supplement til de regler, som i forvejen regulerer brugen af jobklausuler.

Tilsvarende åbner lovforslaget heller ikke op for nogen ny adgang til at opdele markedet af arbejdstagere mellem arbejdsgivere. Konkurrencelovens § 6, stk. 1, forbyder alle former for aftaler eller samordnet praksis, der direkte eller indirekte har til formål eller følge at begrænse konkurrencen mærkbart. Konkurrencelovens aftalebegreb omfatter ikke blot skriftlige aftaler, men tillige f.eks. stiltiende aftaler, gentleman-agreements og samordnet praksis. Det følger heraf, at forbuddet i konkurrencelovens § 6 omfatter virksomheders aftaler om en eller flere jobklausuler, der hver især eller tilsammen begrænser konkurrencen mærkbart, herunder ved at opdele markedet hvad angår udbud af arbejdskraft.

3. Forslag og ønsker til supplerende bestemmelser i loven

AC anfører, at udgangspunktet bør være et generalforbud mod brug af jobklausuler, men med mulighed for at anvende jobklausuler i forhold til en nøjere afgrænset lønmodtagergruppe. AC har en lang række forslag til nye elementer og tilpasninger i lovforslaget, som overvejende behandles under de enkelte bestemmelser. **Ledernes Hovedorganisation** mener, at lovforslaget også bør beskytte direktører mod hemmelige jobklausuler. **LO** finder, at jobklausulerne kun bør kunne pålægges "betroede" medarbejdere. **Kristelig Fagbevægelse** finder det prisværdigt, at lovforslaget får virkning for alle ansatte og ikke kun funktionærer, og foreslår i den forbindelse, at anvendelsesområdet for loven bliver udvidet til at omfatte konkurrence- og kundeklausuler. **LO** anfører også, at forslaget burde have haft afsæt i en samlet lov om erhvervsbegrænsende klausuler. **Kristelig Fagbevægelse, AC** og **Advokatrådet** foreslår en oplysningspligt for arbejdsgiveren til ved lovens ikrafttræden at oplyse de ansatte om allerede eksisterende aftaler, ligesom **LO** finder, at arbejdsgiveren bør pålægges allerede under ansættelsessamtalen at orientere om brugen af sådanne aftaler, da sådanne kan have væsentlig betydning for lønmodtagerens interesse i jobbet. **Advokatrådet** finder det væsentligt at få jobklausulers forhold til ansættelsesbevisdirektivet afklaret. **FTF** og **AC** anfører, at der bør indføres straf for overtrædelse af loven, og at der skal være tale om et kraftigt bødeansvar.

Kommentarer:

- *Generalforbud*

Der er i lovforslagets bemærkninger redegjort for, at regeringen anerkender, at virksomhederne – i visse tilfælde og alt efter branche og virke -- kan have legitime grunde til at anvende jobklausuler. Et egentligt forbud kan synes ude af proportion med det nuværende begrænsede kendskab til problemets omfang. Samtidig hæfter ministeriet sig ved, at der også fra lønmodtagerside er en vis anerkendelse af, at der kan være beskyttelsesforhold i virksomhedsoverdragelsessituationen, som nødvendiggør særregler (fx LO).

- *Samlet lov om erhvervsbegrænsende klausuler*

En så omfattende lovgivning kan efter ministeriets opfattelse ikke indføres uden et grundigt lovforberedende arbejde, hvor arbejdsmarkedets parter medvirker. I den forbindelse skal ministeriet pege på, at reglerne i funktionærloven og aftaleloven om konkurrence- og kundeklausuler for nylig i 2004/2005 blev revideret. Regeringen konkluderede dengang, at reglerne havde virket efter deres formål, og at der ikke sås problemer, der nødvendiggjorde ændringer i lovreglerne. For så vidt angår de timelønnede var vurderingen, at problemet her havde et endnu mindre omfang end for funktionærer, og der ikke var grund til at lovgive herom.

- *Beskyttelse af direktører*

I det omfang direktører er lønmodtagere, vil disse også nyde beskyttelsen i dette lovforslag. Uden for lønmodtagerområdet er der ikke på dette område tradition for beskyttelsesregler, hvilket skal ses i sammenhæng med, at det almindelige over-/underordningsforhold ikke er til stede, og at direktøren på en langt mere ligeværdig måde kan varetage sine interesser i aftaleforholdet.

- **Et betroethedskrav**

Der gælder i dag et betroethedskrav, således at kun betroede funktionærer kan pålægges en konkurrenceklausul, jf. funktionærlovens § 18. Også uden for funktionærområdet er der i retspraxis ved bedømmelsen af en konkurrenceklausul lagt vægt på, om lønmodtageren kan anses at indtage en betroet stilling. Det fremgår f.eks. af den utrykte fogedretskendelse, som er nævnt på s. 10 i redegørelsen fra Udvalget om konkurrence- og kunde-klausuler fra september 2004. I det omfang en aftale omfattet af forslaget § 2 udgør en konkurrenceklausul, vil der også her gælde et betroethedskrav. Lovforslaget ændrer som tidligere nævnt ikke de grænser, der i dag gælder for at pålægge funktionærer og ikke-funktionærer konkurrence- og kunde-klausuler, jf. funktionærlovens §§ 18 og 18a og aftalelovens §§ 36 og 38.

- **Oplysningspligt**

Der er ikke lagt op til nye oplysningspligter med dette lovforslag. Dels kan sådanne bestemmelser i højere grad tages som indtægt for, at der samtidig sker en blåstempling af aftalerne, når blot der er oplyst herom. Det har ikke været tilsigtet, jf. ovenfor. Dels gælder der allerede i dag en række oplysningspligter, hvis anvendelighed på jobklausuler ikke er endeligt fastslået. Her tænkes særligt på underretningsspligten efter ansættelsesbevisloven, hvor spørgsmålet allerede efter ministeriets oplysninger er rejst ved domstolene, og hvor der derfor ventes en snarlig afklaring.

- **Straffebestemmelser**

Der er efter ministeriets opfattelse ikke grundlag for at fastsætte straffebestemmelser. Det tilføjes, at parterne selv har mulighed for at indgå bodsbelagte overenskomstbestemmelser på dette område, jf. også forslaget § 8.

4. Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

4.1. Til § 1

Advokatrådet finder det uklart, hvorvidt loven finder anvendelse på jobklausuler indgået mellem en virksomhedsejer og køberne af en virksomhed eller dele heraf. Tilsvarende finder Advokatrådet det uklart, om aftaler, der vedrører tidligere medarbejdere, skal være omfattet af loven. FTF finder, at lovforslagets § 1, stk. 1, nr. 2, om medarbejderklausuler bør ændres, så det fremgår, at aftalen skal angå konkrete virksomheder.

Kommentarer: Anvendelsen af begrebet "virksomhed" i § 1, stk. 1, nr. 1, sigter ikke at begrænse jobklausuler til aftaler, som indgås med juridiske personer. Køberne af en virksomhed vil derfor være omfattet af bestemmelsen, uanset om sælger og/eller erhververen er en fysisk eller juridisk person.

Ordlyden af § 1, stk. 1, nr. 1, udelukker ikke, at aftaler om tidligere medarbejdere kan være omfattet af lovforslaget. Umiddelbart kan det dog være svært at forestille sig, at en arbejdsgiver vil kunne indgå en aftale med en fratrådt medarbejder, jf. § 2. I øvrigt er der ikke tidligere særskilt gjort opmærksom på problemer med den slags aftaler.

For så vidt angår FTF's bemærkninger henvises til, at § 1 ikke sigter at regulere jobklausulers indhold, men at bestemmelsen derimod alene definerer lovens anvendelsesområde, og hvad der forstås ved en jobklausul.

KTO, FTF og LO finder det uacceptabelt, at vikarbureauer ikke er omfattet af loven og henviser til Arbejdsrettens dom af 7. september 2007. **IT-Branchen** foreslår, at ordningen for vikarbureauer skal udbredes til alle forhold, hvor der ansættes en medarbejder, der har været udsendt til eller på anden vis i væsentligt omfang har arbejdet direkte for en brugervirksomhed. IT-Branchen finder også, at det kan være hensigtsmæssigt med en præcisering af, hvad der er rimelig betaling.

Kommentarer: Forst og fremmest er vikarbureauer ikke generelt undtaget fra de nye regler. Undtagelsen i § 1, stk. 2, går alene på de ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Hvor vikarbureauer indgår traditionelle jobklausuler (hvilket var tilfældet i sagen for Arbejdsretten), vil forholdet være omfattet af loven. Dernæst skal det fastslås, at undtagelsen ikke er udtryk for, at der ikke kan være andre retlige grænser. At aftaler inden for vikarbranchen er reguleret på anden vis understreges også af konklusionerne i Arbejdsrettens dom af 7. september 2007 og Højesterets dom U 1997 s. 1495. Der er således tale om en snævert afgrænset undtagelse, som der redegjort for, og som er begrundet i bemærkningerne.

Hensynene til de ovennævnte gebyraftaler kan ikke uden videre overføres på andre områder, og der ses derfor ikke - som foreslået af IT-Branchen - de nødvendige hensyn til at udvide ordningen.

Med hensyn til begrebet "rimelig betaling" skal det bemærkes, at indholdet af en rimelig betaling vil variere, alt efter vikarens uddannelse, jobbets indhold og tilsvarende faktorer. Undtagelse fra forslaget forudsætter, at gebyrets størrelse står i rimeligt mål med de udgifter, som vikarbureauet har haft og den udgift, som brugervirksomheden sparer. Dette må være en konkret bedømmelse, som i sidste ende kan efterprøves af domstolene.

4.2. Til § 2

KTO, FTF og Advokatrådet finder det betænkeligt, at den skriftlige aftale ikke er nødvendig, hvis der er i forvejen er indgået en konkurrence- eller kundeklausul, og at en aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager kan dække også fremtidige jobklausuler. Advokatrådet anfører, at arbejdsgiveren – alene med henvisning til bemærkningerne i lovforslaget - har mulighed for ensidigt at justere omfanget af en med lønmodtageren indgået aftale. I det hele taget efterlyser Advokatrådet klare regler og vejledning om, hvordan en arbejdsgiver skal varetage den løbende opdatering. **Ledernes Hovedorganisation** bemærker, at det ikke fremgår, hvornår en arbejdsgiver skal indgå den skriftlige aftale med den berørte lønmodtager, og at der ikke er en sanktion for den implicite informationspligt. LH savner i den forbindelse forholdet til ansættelsesbevislovens oplysningspligt nærmere præciseret. **DA** finder, at kravet til en egentlig aftale er unødvendigt formalistisk.

Kommentarer: Af bemærkningerne til § 2 fremgår, at lønmodtageren skal kende den præcise jobbegrænsning, der følger af jobklausulen, herunder den nærmere

tidsmæssige udstrækning heraf. En lønmodtager skal altså vide, hvor det er, lønmodtageren ikke kan søge job, under hvilke betingelser, og i hvor lang tid. Alt for generelle aftaler opfylder altså ikke lovens krav.

I forhold til at dække fremtidige aftaler bemærkes, at lønmodtageren i alle tilfælde har krav på hele tiden at vide, på hvilken måde pågældende er begrænset. Er lønmodtageren i forvejen bundet af en konkurrence- eller kundeklausul, og vil en sådan klausul også dække fremtidige jobklausuler, vil lønmodtageren herigennem kende til jobbegrænsningen. Der er i lovforslaget ikke lagt op til en væsentlig anderledes og mere omstændelig proces, end hvad der allerede gælder i forhold til konkurrence- og kundeklausuler. Omvendt er der netop vejledning at hente i at følge de allerede velkendte regler om konkurrence- og kundeklausuler.

Hvorvidt der vil være tale om en væsentlig vilkårsændring, med den virkning at lønmodtageren skal varsles, og lønmodtageren i øvrigt vil kunne betragtes som opsagt, vil være en konkret vurdering i det enkelte ansættelsesforhold. Et spørgsmål som i sidste ende må afgøres af domstolene.

For så vidt angår tidspunktet for indgåelse af en aftale efter § 2 bemærkes, at arbejdsgiveren ikke kan gøre en jobklausul gældende over for lønmodtageren, før lønmodtageren og arbejdsgiveren har indgået en aftale, jf. § 2. Det kommer altså en arbejdsgiver til skade, hvis arbejdsgiveren ikke har sikret sig i overensstemmelse med de foreslåede regler.

Forholdet til ansættelsesbevislovens regler og en mulig sanktionering herefter er der ikke taget stilling til med dette lovforslag, jf. ovenfor. Kravet om en aftale og om ret til compensation er ikke fastsat ud fra formalistiske hensyn, men for at sikre lønmodtagerens samtykke og for at sikre, at jobklausuler ikke kan anvendes som et attraktivt og gratis alternativ til en traditionel konkurrence- og kundeklausul.

LO, AC og Advokatrådet vil gerne have præciseret retsvirkningerne af § 2 og finder, at der bør fastsættes sanktioner i form af erstatning eller godtgørelse, hvis lovens krav tilsidesættes. **LO, KTO, FTF, AC og Advokatrådet** ønsker endvidere forholdet til aftalelovens § 38 præciseret. AC anfører, at det er uafklaret, om en jobklausul fortsat er gældende, hvis den underliggende konkurrence- eller kundeklausul bortfalder i henhold til aftalelovens § 38, stk. 2. AC anfører, at det også er uafklaret, om aftalelovens § 38, stk. 1, vil kunne finde anvendelse.

Kommentarer: For så vidt angår retsvirkningerne af § 2 skal det understreges, at arbejdsgiveren ved tilsidesættelse af lovens krav ikke kan gøre jobklausulen gældende over for den enkelte lønmodtager. Dette fremgår også direkte af lovteksten. Hvis lovens krav tilsidesættes – og lønmodtageren rent faktisk lider et økonomisk tab som følge af tilsidesættelsen – vil lønmodtageren kunne rejse krav om erstatning efter de almindelige erstatningsansvarsregler. For så vidt angår forholdet til § 38 bemærkes, at hvis den underliggende aftale bortfalder, så bortfalder også arbejdsgiverens mulighed for at gøre jobklausulen gældende over for lønmodtageren, jf. også ovenfor.

AC, LO og KTO efterlyser oplysninger om, hvorledes man juridisk forholder sig til situationen, hvor en allerede ansat afslår at skrive under på en aftale om en jobklausul. AC spørger, om den påkrævede aftale efter loven kan varsles ind i ansættelseskontrakten over for en medarbejder, herunder i forhold til reglerne om usaglig opsigelse. KTO savner beskyttelse af ansatte, som ikke vil medvirke til at indgå aftaler, som begrænser deres erhvervsudøvelse.

Kommentarer: Med hensyn til en beskyttelse af ansatte, som ikke vil medvirke til at indgå aftaler, bemærkes, at der ikke er lagt op til forskellige regler i forhold til, hvad der fx gælder for konkurrence- og kundeklausuler i dag. Om en opsigelse begrundet i vægring kan anses for rimeligt begrundet, må afgøres efter de almindelige regler, som udgør afskedigelsesværnet i sådanne situationer. fx funktionærlovens § 2b.

4.3. Til § 3

FTF finder, at kompensationsniveauet på 50 pct. er utilstrækkeligt. FTF finder det i øvrigt ikke rimeligt, at der kan modregnes i lønmodtagerens løn, hvis denne får passende arbejde. LO finder det ønskeligt, at der i stedet tages udgangspunkt i den i funktionærlovens § 18 indeholdte compensation, dog således at lønmodtagere med klausuler altid har krav på en minimalerstatning, uanset hvornår klausulen opsiges. AC mener, at der skal betales compensation, uanset at der i forvejen er indgået en konkurrence- og/eller kundeklausul og på tilsvarende vis som for konkurrenceklausuler. Advokatrådet gør i forhold til compensation opmærksom på, at en lønmodtager kan være berørt af en jobklausul allerede under ansættelsesforholdet.

Kommentarer: Ud fra det nuværende kendskab til jobklausuler er en jobklausul typisk indgået med en kunde, en samarbejdspartner, leverandør eller en potentiel køber af virksomheden, og typisk ikke med en egentlig konkurrent. Jobbegrænsningen i forbindelse med en jobklausul har dermed umiddelbart større lighed med en kundeklausul, end med en traditionel konkurrenceklausul. Der er derfor heller ikke umiddelbart argumenter, der taler for andre kompensationsregler, end hvad der i dag gælder for kundeklausuler. Samtidig fremgår det af bemærkningerne, at for en funktionærs vedkommende kan brug af en konkurrence- eller kundeklausul være tilstrækkelig til at opfylde lovens betingelser i § 2. Her kan der endvidere efter omstændighederne ligefrem være pligt til at aftale og udbetale minimalerstatning efter funktionærlovens § 18. jf. § 21.

I forhold til modregningsadgangen skal bemærkes, at de nye regler bygger på de eksisterende regler i funktionærloven og de bagvedliggende hensyn hertil. Modregningsadgangen skal netop tilskynde en arbejdsgiver til at afgrænse virkningerne af en jobindskrænkning, sådan at der fortsat er jobmuligheder for den berørte lønmodtager. Se i øvrigt nedenfor om fastsættelse af kompensationsgrad i kommentaren til § 4.

At retten til compensation efter lovforslaget først indtræder ved fratræden, følger ligeledes principperne i funktionærlovens regler. Herefter løber retten til compensation i den periode, hvor lønmodtageren ikke længere får sin sædvanlige løn, og hvor der samtidig gælder en modregningsadgang for arbejdsgiveren og en tabsbegrænsningspligt for lønmodtageren.

4.4. Til § 4

DA finder det positivt, at der kun skal betales kompensation, hvis der ikke samtidigt betales for en konkurrence- eller kundeklausul. **AC** og **FTF** beklager reglen om bortfald af kompensation, hvor lønmodtageren i forvejen er kompenseret for en konkurrence- og kundeklausul.

Kommentarer: Det har været hensigten at videreføre de eksisterende principper, der allerede gælder ved konkurrence- og kundeklausuler efter funktionærloven. Ved fastsættelsen af kompensationsgrad er der således særligt lagt vægt på, at der fortsat skal være et økonomisk incitament for lønmodtageren i at søge nyt arbejde. Dette skal også ses i sammenhæng med, at en lønmodtager ikke får fradrag i sine dagpenge, når lønmodtageren modtager kompensation.

4.5. Til § 6

AC finder opsigelsesreglerne for arbejdsgiveren for lempelige.

Kommentarer: Det har været hensigten at videreføre de eksisterende opsigelsesregler, der allerede gælder ved konkurrence- og kundeklausuler efter funktionærloven. En lempelig opsigelsesadgang er bedst stemmende med formålet om at begrænse jobklausuler, og skal tilskynde til, at unødige klausuler opsiges.

4.6. Til § 7

IT-Branchen argumenterer for, at perioderne på 6 måneder er for korte, og **IT-Branchen** og **DA** foreslår perioder på minimum 12 måneder. **FTF** finder, at bestemmelsen ikke er tilstrækkelig klar i forhold til begrebet "forhandlinger", herunder om hvornår afbrudte forhandlinger vil kunne genoptages, og om hvorvidt arbejdsgiveren skal medvirke til at løfte bevisbyrden for, hvornår klausulen er indgået. **FTF** efterspørger også en efterfølgende orientering og kompensation. **AC**, **KTO** og **LO** finder, at behovet for undtagelse ikke længere er til stede, når en overtagelse er endeligt opgivet eller virksomhedsoverdragelsen har fundet sted.

Kommentarer: Perioderne på de 6 mdr. er fastsat ud fra formålet om at begrænse jobklausuler. Når lovens udgangspunkt fraviges, synes det bedst stemmende med formålet, at der er tale om snævert afgrænsede perioder. Efter disse snævert afgrænsede perioder vil virksomhederne have mulighed for at indgå eller opretholde jobklausuler, men dette må ske ved at opfylde forslaget's almindelige krav. For så vidt angår spørgsmålet om forhandlinger og bevisbyrde bemærkes, at det af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår, at virksomhederne skal kunne godtgøre, at klausulen er indgået under reelle forhandlinger. Der kan heller ikke ses bort fra, at der efter en virksomhedsoverdragelse kan være et anerkendelsesværdigt hensyn i at sikre erhververen mulighed for til fulde at anvende de overdragne aktiver og ressourcer. Derfor foreslås der en periode på 6 mdr. efter virksomhedsoverdragelsen, hvor en jobklausul kan oprettes, og hvor den nye arbejdsgiver får den rimelige tid til at skaffe sig overblik over sine medarbejderressourcer, administrative rutiner osv., før lovens almindelige krav skal opfyldes.

4.7. Til § 8:

DA finder det tilfredsstillende, at man kan fravige reglerne ved kollektiv overenskomst, da det gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at tilpasse reglerne på til de enkelte områder/brancher. **LO** undrer sig over, at forslaget § 1 ikke kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Kommentarer: § 1 er ikke en indholdsmæssig bestemmelse med betydning for retsforhold, der reguleres i en kollektiv overenskomst. Bestemmelsen angår lovens anvendelsesområde og dens definition af jobklausuler. Bestemmelsen ændrer heller ikke ved, at der fortsat kan indgås overenskomster og hovedaftaler med det indhold, som var fremme i Arbejdsrettens dom af 7. september 2007.

4.8. Til § 9:

KTO og **FTF** foreslår fremrykket ikrafttræden. **LO**, **Ledernes Hovedorganisation**, **AC** og **Advokatrådet** beklager, at loven ikke skal finde anvendelse på allerede eksisterende jobklausuler. **Ledernes Hovedorganisation** har indsendt et forslag til en ny formulering, mens **AC** alternativt foreslår en orienteringspligt for jobklausuler indgået for lovens ikrafttræden. **DA** tager kraftigt afstand fra en evt. tilpasning, hvor lovgivningen får tilbagevirkende kraft. **AC** savner endelig en revisionsbestemmelse, således at reglerne bliver evalueret inden for en tidsramme af 2 år.

Kommentarer: Ved valget af ikrafttrædelsestidspunktet, er der lagt vægt på, at det normalt altid er at foretrække, at en lov angiver et ikrafttrædelsestidspunkt, der giver rimelig tid (her for virksomheder og lønmodtagere) til at gøre sig bekendt med loven inden dens ikrafttræden. Med hensyn til tilbagevirkende kraft vil der være store retssikkerhedsmæssige betænkeligheder forbundet med at bryde ind i allerede eksisterende aftaler, ikke mindst hvor lovgivningen indebærer ekstra omkostninger.

Det savner umiddelbart formål at indsætte en revisionsbestemmelse, ikke mindst under henvisning til den usikkerhed, der i dag hersker omkring jobklausulernes niveau og antal.

Sekretariatet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSLIGT RÅD
SAG NR. 6270-0002

ADVOKAT



SAMFUNDET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

49

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 7. februar 2008
J.NR.: 04-014102-08 0094
REF.: mm-11c

parcenter@bm.dk

Høring over udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Ved e-mail af 16. januar 2008 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Lovudvalg. Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Advokatrådet imødekommer initiativet til lovregulering af dette, hidtil ulovregulerede område. Advokatrådet finder det afgørende, at der fastlægges klare regler for anvendelsen af jobklausulerne, både af hensyn til klarheden af parternes retsstilling, og af hensynet til at undgå unødige tvister om reglernes rette forståelse og anvendelsesområde.

Advokatrådet finder, at lovforslaget potentielt har meget vidtrækkende konsekvenser for den enkelte borgers retsstilling. Desuden finder Advokatrådet, at det foreliggende lovudkast på flere områder enten er uklart eller mangelfuldt i sin beskrivelse af lovens præcise anvendelsesområde. Dette vil kunne føre til, at domstolene vil blive tvunget til at foretage ikke alene en fortolkning, men i visse tilfælde også en udfyldning af lovens ordlyd. Dette er efter Advokatrådets opfattelse hverken hensigtsmæssigt, lovteknisk ønskeligt eller retssikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Forslaget åbner således op for, at arbejdsgivere gives mulighed for at aftale endog meget væsentlige indskrænkninger i den enkeltes borgers mulighed for frit at søge beskæftigelse uden en egentlig kompensation.

Således kan man være omfattet af en jobklausul, og dermed reelt begrænset i sine muligheder for at søge job andre steder, men det er først i det tilfælde, man siger sit job op, at man er berettiget til kompensation. Dette kan give anledning til tvivl om sprogbrugen i § 3, som omtaler retten til kompensation for "den berørte lønmodtager." Det forekommer ud fra formuleringen af retten til kompensation, at være en meget snæver personkreds, der er begrænset til lønmodtagere, der har



fratrådt deres job. Lovforslaget tager dermed ikke stilling til det forhold, at en lønmodtager i høj grad kan være berørt af en jobklausul, og dermed forhindret i at søge videre under et igangværende ansættelsesforhold.

Lovforslaget indebærer adgang til, at to eller flere arbejdsgivere kan beslutte at opdele markedet af arbejdstagere imellem arbejdsgiverne. Det indebærer, at to parter (to arbejdsgivere) kan indgå en aftale, der udelukker eller begrænser en tredje parts (arbejdstageren) frie rettighedsudøvelse, uden at tredjeparten har mulighed for at påvirke aftalens nærmere indhold nævneværdigt, og alene mod økonomisk kompensation, som kommer til udbetaling i visse tilfælde. Dette er, så vidt ses, en ganske enestående aftaleretlig konstruktion, der ikke i øvrigt kendes i dansk aftaleret. Sådanne retlige konstruktioner bør derfor i givet fald gennemføres efter en ganske nøje overvejelse.

Såfremt det overvejes at begrænse muligheden for en opdeling af markeder for arbejdstagere, bør det formentlig samtidig overvejes, hvorvidt samordnet praksis og egentlige aftaler, herunder stiltiende aftaler, skal begrænses tilsvarende med henblik på at opnå et så effektivt og rett væm mod opdeling af markedet. I forlængelse heraf bør det overvejes, om aftaler, der omfatter 1 medarbejder, skal fortolkes sådan, at de omfatter alle medarbejdere.

Efter forslagens § 1, finder loven, uanset § 7, anvendelse på aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder og med sine egne medarbejdere. Derimod fremgår det ikke direkte af lovforslaget, hvorvidt loven også skal omfatte tilfælde, hvor aftalen indgås mellem en virksomhedsejer og køberne af virksomheden, eller en del af den, hvorved virksomhedsejeren efter gennemførelse af virksomhedssalget forpligter sig til ikke at ansætte virksomhedens medarbejdere. Advokatrådet lægger til grund, at det har været hensigten at omfatte også denne situation, og uden hensyn til, om virksomhedsejeren er en juridisk eller en fysisk person. Tilsvarende fremgår det ikke, om aftaler, der vedrører tidligere medarbejdere, omfattes af § 1, eller om der i øvrigt gælder en tidsmæssig begrænsning af virkningen af jobklausuler.

Det fremgår af lovforslagets § 2 sammenholdt med § 9, at klausuler, indgået efter den 1. juli 2008, alene kan gøres gældende, såfremt der er indgået "en skriftlig aftale" mellem arbejdsgiver og den berørte lønmodtager. Af bemærkningerne på side 5 fremgår det, at lovgiver er opmærksom på EU-Kommissionens svar af 18. juli 2007 på en forespørgsel vedrørende jobklausuler. Det følger af denne besvarelse, at Kommissionen anser en jobklausul for at udgøre et "væsentligt vilkår" i ansættelsesbevisdirektivets forstand (Rådets direktiv 91/533 EF af 14. oktober 1991). Der er ikke i lovforslaget taget stilling til, om en jobklausul (uanset tidspunktet for indgåelsen af klausulen) vil udgøre et "væsentligt vilkår" i ansættelsesbevislovens forstand. Advokatrådet skal hermed gøre opmærksom på, at denne problemstilling særskilt bør adresseres og løses i lovforslaget, idet det i modsat fald må antages at føre til retlige tvister mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Det

er således væsentligt at få afklaret, eller i hvert fald præcisere hvornår hvorvidt der er tale om et "væsentligt vilkår" eller ej.

I bemærkningerne til lovforslaget nederst på side 11 (sidste selvstændige afsnit) anføres det, at også fremtidige jobklausuler, som arbejdsgiver indgår, kan dækkes af en aftale indgået med lønmodtageren, når blot lønmodtageren løbende holdes opdateret om de i henhold til § 2 relevante oplysninger. Det er Advokatrådets opfattelse, at det må forudses, at arbejdsgivere i disse situationer vil blive mødt med det synspunkt, at en forøgelse af antallet af jobklausuler vil udgøre en væsentlig vilkårsændring. Såfremt en lønmodtager konkret får medhold i dette synspunkt, vil det som bekendt medføre, at ændringen skal varsles med lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel og af lønmodtageren vil kunne betragtes som en opsigelse med fratrædelse til følge. Der må således forudses en række tvister i relation til denne problemstilling. Det er efter Advokatrådets opfattelse hverken i arbejdsgiverens eller arbejdstagerens interesse, at der er usikkerhed om dette spørgsmål. Advokatrådet skal på den baggrund yderligere bemærke, at det ud fra en lovteknisk og retssikkerhedsmæssigt betragtning ikke er hensigtsmæssigt, at arbejdsgivers mulighed for ensidigt at justere omfanget af en med lønmodtageren indgået aftale alene følger af bemærkningerne til lovforslaget.

Videre anføres det på side 11 nederst samt på side 12 øverst i bemærkningerne, at "betingelse i § 2 vil være opfyldt, hvis lønmodtageren i forvejen er bundet af en konkurrenceklausul eller kundeklausul i henhold til funktionærlovens regler, og den medkontraherende part til den nye jobklausul alligevel er eller vil blive omfattet af denne klausul". Der synes ikke umiddelbart at være taget højde for den situation, hvor konkurrenceklausulen eller kundeklausulen bortfalder (eksempelvis efter aftalelovens § 38, stk. 2 eller på grund af arbejdsgivers opsigelse af denne klausul). Advokatrådet lægger til grund, at det er lovgivers hensigt, at der i en sådan situation ej heller vil kunne gøres en jobklausul gældende i forhold til den pågældende lønmodtager medmindre, der er indgået en særskilt aftale herom i henhold til lovens § 2. Dette fremgår imidlertid ikke klart af bemærkningerne til lovforslaget, hvilket ville være hensigtsmæssigt i lyset af de tvister, der i modsat fald må forventes at ville opstå.


Det fremgår ikke af forslagets § 2, hvad der nærmere ligger i, at "lønmodtagerens jobmuligheder begrænses," og det er dermed uklart, hvad aftalen med lønmodtageren skal indeholde. I forlængelse heraf er det desuden uklart, hvad de nærmere krav til oplysning af lønmodtageren er, i det tilfælde hvor der indgås en aftale, der også gælder fremtidige aftaler. I forhold til virksomheder, der anvender jobklausuler som et sædvanligt vilkår, er det ligeledes uklart, hvordan arbejdsgiveren skal varetage den løbende opdatering. Denne usikkerhed kan indebære store administrative konsekvenser for virksomhederne. Der er derfor behov for klare regler og vejledning af arbejdsgiverne på dette område.

Det bør desuden overvejes, hvilke konsekvenser det bør have, hvis pligten til at oplyse lønmodtageren ikke overholdes, for eksempel hvorvidt aftalen mellem 2

arbejdsgivere bør være gyldig, og i hvilket omfang det bør udløse en godtgørelse til lønmodtageren.

Advokatrådet har noteret sig, at loven alene skal finde anvendelse på aftaler, der indgås efter lovens ikrafttræden. Loven indeholder dermed ingen beskyttelse af de medarbejdere mv., der allerede idag – uden at vide det – kan være omfattet af f.eks. en aftale mellem 2 virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere. Advokatrådet finder, at det bør overvejes, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at sådanne medarbejdere i årevis vil kunne være underlagt skjulte aftaler. Advokatrådet finder således, at det bør overvejes, hvorvidt lovforslagets regler om oplysningspligt mv. bør udstrækkes til eksisterende aftaler, såfremt disse ønskes opretholdt.

Med venlig hilsen


Henrik Rothe



Beskæftigelsesministeriet
Torben Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
30 JAN 2008

BILAG:

DOC. NR. 40

Høringsvar – Lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

30. januar 2008
LEB/LLA/0944

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) skal beklage, at de seneste års diskussion om brugen af såkaldte jobklausuler er resulteret i et lovgivningstiltag, der er en udvidelse af tidligere regeringsforslag på området, og som bl.a. fastsætter en lovbunden kompensation til berørte lønmodtagere.

08-01-30 - Høring -
Jobklausuler_LEB.0944.doc

DA har noteret sig, at beskæftigelsesministeren med lovforslaget har forsøgt at slå bro mellem de overvejende modsatrettede hensyn, som problemstillingen om jobklausuler involverer. Inden for rammen af en regulering udtrykker lovforslaget således en relativ balance fra regeringens side.

Generelle bemærkninger

Arbejdsgivernes brug af jobklausuler er langt mindre udbredt end påstået af lønmodtagerorganisationerne og fortalere for et lovindgreb. Dette var da også konklusionen af den kortlægning, som Beskæftigelsesministeriet udarbejdede på baggrunde af indberetninger fra bl.a. arbejdsgiverorganisationer i efteråret 2006.

DA finder det unødvendigt at lovregulere området specielt i lyset af, at mange brancheorganisationer – konsulent- og managementbranchen, it-branchen og vikarbranchen – har udarbejdet branchekodeks (etiske regelsæt), hvor virksomhederne opfordres til at informere de relevante medarbejdere om brugen. Det er DA's opfattelse, at en synliggørelse og information om klausulerne løser de problemer, som brugen af jobklausuler rejser i forhold til lønmodtageren.

DA finder det bl.a. positivt og kan støtte, at Beskæftigelsesministeriet i lovforslaget har friholdt vikarbureauernes brug af de såkaldte formidlingsgebyrer. Vikarbureauernes formidlingsgebyrer har til formål at dække de udgifter, som vikarbureauet har haft i forbindelse med rekruttering, oplæring m.v. af vikaren og har aldrig haft til formål at hæmme lønmodtagernes mobilitet på arbejdsmarkedet.

Arbejdsgivernes brug af jobklausuler i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelse er en helt nødvendig foranstaltning. DA finder det positivt og kan støtte, at jobklausuler i disse situationer efter lovforslaget er friholdt for oplysningspligt og kompensation, når reelle forhandlingerne pågår, og at brugen udelukkende er reguleret for så vidt angår den tidsmæssige udstrækning.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING
Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

Specielle bemærkninger*Til § 2:*

Som nævnt ovenfor er det efter DA's opfattelse helt unødvendigt med kompensation på dette område. Efter DA's principielle vurdering burde et eventuelt lovindgreb have været begrænset til en lov mod hemmelige jøbklausuler. Det er i den forbindelse også unødvendigt formalistisk, at det ikke er tilstrækkeligt med en orientering af medarbejderen, men at der efter lovforslaget skal foreligge en egentlig aftale.

Til § 3:

DA finder det positivt, at der kun skal betales kompensation, hvis der ikke samtidig betales for en konkurrence- eller kundeklausul. Uanset lønmodtagerorganisationernes opfattelse er der ikke noget, der tyder på, at virksomhederne unødvendigt både aftaler en konkurrence- og en kundeklausul med medarbejderen, hvor de ikke har behov for det.

Til § 7:

DA havde gerne set, at perioden på 6 måneder i lovforslagets § 7 havde været 12 måneder, da forhandlinger i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse oftest strækker sig over en længere periode.

Til § 8:

DA finder det tilfredsstillende, at man kan fravige reglerne ved kollektiv overenskomst, da det gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at tilpasse reglerne til de enkelte områder/brancher.

Til § 9:

DA kan tilslutte sig, at lovens ikrafttræden er fastsat til den 1. juli 2008, hvilket indebærer, at loven kommer til at virke på jobklausuler, der er indgået efter denne dato. Skal loven finde anvendelse på eksisterende jobklausuler som ønsket af lønmodtagersiden, vil der være tale om lovgivning med tilbagevirkende kraft, hvilket DA må tage kraftig afstand fra. Den anvendte lovgivningsteknik svarer i øvrigt til den teknik, der blev anvendt, da man i 1999 skærpede funktionærloven for så vidt angår konkurrence- og kundeklausuler.

DA finder også, at det er nødvendigt med en ikrafttræden, der sikrer den fornødne tid til, at virksomheden kan informere om regelsættet.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Sagsnr. 04-1016
Vores ref. HBØ/lgy
Deres ref. 6270-0002

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Torben Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

Den 30. januar 2008

Forslag til Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

LO har ved skrivelse af 16. januar 2008 modtaget ovennævnte lovforslag i høring og LO skal på den baggrund knytte følgende bemærkninger til det nu foreliggende forslag:

Generelle bemærkninger:

LO skal indledningsvis bemærke, at også det nu foreliggende forslag indebærer en lovliggørelse af de her omhandlede trediemandsaftaler, som LO principielt er i mod. En sådan lovliggørelse er da også unødvendig, idet arbejdsgivers beskyttelsesinteresse er tilgodeset ved de eksisterende bestemmelser i Funktionærlovens §§ 18 og 18a samt Aftalelovens § 38.

LO ønsker derfor fortsat, at disse jobklausuler skal betragtes som ulovlige og ugyldige og at anvendelse af sådanne klausuler på trods heraf skal sanktioneres hårdt i form af en godtgørelse til den eller de krænkede lønmodtagere.

Videre er det LO's opfattelse, at forslaget burde have haft afsæt i en samlet lov om erhvervsbegrænsende klausuler, hvilket ville indebære følgende fordele:

1. En samlet lov ville indebære en ligestilling af alle lønmodtagere i relation til jobklausuler både i beskyttelsesniveau og kompensation for pålagte klausuler. P. t. er de timelønnedes beskyttelse i relation til kunde- og konkurrenceklausuler uafklaret og i det omfang klausuler kan pålægges timelønnede bliver disse ikke kompenseret. Det i forarbejderne anførte om bevæggrundene for den nye regulering kan med samme styrke fremføres i relation til de timelønnede.
2. En åbenlys fordel ved en samlet lov om klausuler er, at man kunne gøre loven udtømmende, således at loven gør endeligt op med hvilke aftaler, som tilsigter at begrænse lønmodtagernes mobilitet, der kan indgås. Erfaringerne har vist, at kreativiteten på dette område har været stort, så der er al mulig grund til at antage, at dette lovforslag vil afføde nye og hidtil ukendte klausulformer.

Endeligt savner LO i det fremsatte forslag en beskyttelse af de lønmodtagere, som ikke vil medvirke til at indgå aftaler, som begrænser deres erhvervsudøvelse. Aftaleelementet har ikke stor vægt, hvis aftalen indgås under trussel om firing og en sådan ikke kan sanktioneres. LO efterlyser derfor en bestemmelse om, at en opsigelse be-

grundet i lønmodtagers vægring mod at acceptere en jobklausul ikke er rimeligt begrundet. Bestemmelsen skal naturligvis være sanktioneret med godtgørelse.

Tilsvarende indeholder forslaget ikke i ansættelsessituationen regler om, hvornår lønmodtager skal informeres om brugen af sådanne klausuler. LO finder at arbejdsgiver bør pålægges allerede under ansættelsessamtalen at orientere om brugen af sådanne aftaler, da sådanne kan have væsentlig betydning for lønmodtagerens interesse i jobbet.

Endelig savner LO en henvisning til aftalelovens § 38, stk. 2, i det heller ikke de heromhandlede klausuler bør kunne pålægges andre lønmodtagere end "betroede".

Specielle bemærkninger:

Ad § 1

LO er uforstående overfor undtagelsesbestemmelsen i § 1, stk. 2 og skal i relation hertil minde om den i bemærkningerne omtalte dom af 7. september 2007, hvor sådanne klausuler aftalt mellem et vikarbureau og rekvirentvirksomheden blev betragtet som stridende mod Hovedaftalens § 9, stk. 2. Med dette forslag synes man at underkende Arbejdsrettens dom, hvilket LO må tage skarpt afstand fra.

Hvis denne undtagelse på trods af ILO-konvention nr. 181, art. 7 opretholdes, bør de berørte medarbejdere i hvert fald som minimum orienteres om indgåede jobklausuler og indholdet af disse.

Ad § 2

Det angives heri: "En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis...". Ugyldigheden i denne relation indtræder imidlertid ikke i relation til lønmodtageren, men i relation til aftaleparten, den anden virksomhed. Dette bør klart fremgå af lovtæksten.

Videre er der ikke i bestemmelsen fastsat nogen sanktion, hvis lovens krav tilsidesættes. Her bør en passende sanktion fastsættes i form af erstatning eller godtgørelse til de krænkede medarbejdere.

Endelig er det i lovbemærkningerne anført, at oplysningspligten efter § 2 kan opfyldes gennem aftaler indgået efter Funktionærlovens §§ 18 og 18a. LO må heri indlæse, at også jobklausuler anses at falde bort, hvis medarbejderen opsiges. Dette bør dog fremgå direkte af forslaget.

Ad § 3

LO ser indførelsen af en kompensationsbestemmelse som et skridt den rigtige vej og som en delvis imødekommelse af lønmodtagerorganisationernes synspunkter. LO finder det dog ønskeligt, om man i stedet tog udgangspunkt i den i Funktionærlovens § 18 indeholdte kompensation, dog således at lønmodtagere med klausuler altid har krav på en minimalerstatning for pålagte klausuler uanset hvornår klausulen opsiges.

Ad § 7

LO anerkender, at der kan være særlige beskyttelsesforhold, som kan nødvendiggøre særregler i disse situationer. Imidlertid medfører de i § 7 beskrevne aftaler begræns-

ninger i lønmodtagernes mobilitet, som disse tilsvarende bør orienteres om og kompenseres for, når behovet for hemmeligholdelse ikke længere er til stede, d.v.s. når en overtagelse endeligt opgives eller virksomhedsoverdragelsen har fundet sted.

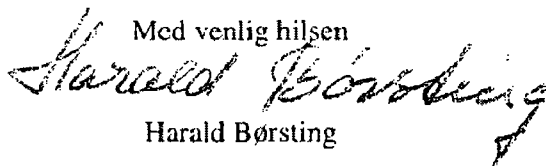
Ad § 8

LO ser med tilfredshed på, at loven viger for kollektive aftaler. LO har dog noteret sig, at § 1 ikke kan fraviges ved aftale, således som sket ved Hovedaftalens § 9, stk. 2, jfr. det ovenfor under § 1, stk. 2 anførte. Der er ikke i bemærkningerne anført nogen begrundelse for at § 1 ikke er underlagt parternes aftalefrihed.

Ad § 9

Når henses til de hensyn som i henhold til bemærkningerne bærer dette lovforslag kan det undre, at beskyttelsen mod sådanne aftaler alene skal gælde fremadrettet. Dette navnlig når henses til, at ministeriet synes at tage udgangspunkt i, at sådanne aftaler i dag er lovlige. LO er imidlertid uenig heri og vil forfølge alle aftaler indgået før lovens ikrafttræden, herunder en række allerede verserende sager i det fagretlige system.

Med venlig hilsen



Harald Børsting



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon: 3524 6000
Fax: 3524 6300
E-mail: lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Torben Lorentzen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
31 JAN. 2008

BILAG

DOK NR. 45

Sagsnr. 04-1016
Vores ref. PLE/lgy
Deres ref.

Den 30. januar 2008

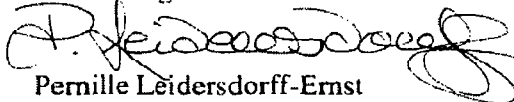
Høring - forslag til Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Vedlagt er LO's høringssvar vedr. forslag til Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Det bemærkes, at der tages forbehold for endelig vedtagelse af dette i LO's kompetente organer den 5. februar 2008.

Høringssvaret er også sendt pr. mail d.d.

Med venlig hilsen


Pernille Leidersdorff-Ernst



Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretligt
og Internationalt Center

BILAG

DOK. NR. 37 Den 30. januar 2008
HFA/ame

Sagsnr. 200800114-9

Att.: Torben A. Lorentzen
Adresse: parcenter@bm.dk

Høringsvar til udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 16. januar 2008 anmodet om AC's eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag.

På det generelle plan skal AC bemærke følgende:

AC har i forbindelse med udvalgsarbejdet i 2006-07 samt ved høringssvar af 24. april 2007 vedr. lovforslag om *oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler* (L 212) ganske tydeligt præciseret, at erhvervsbegrænsende klausuler i form af jobklausuler bør forbydes.

AC har endvidere understreget, at et manglende forbud mod jobklausuler vil medføre indskrænkninger i jobmobiliteten, herunder ikke mindst den meget vigtige videmobilitet på arbejdsmarkedet, og at dette vil have en stor skadelig virkning for det danske erhvervsliv og hermed det danske velfærdssamfund.

Endelig har AC argumenteret for, at de hensyn der ønskes tilgodeset for så vidt angår arbejdsgiversidens ønske om at kunne fastholde sine medarbejdere allerede fuldt ud er dækket ind, idet en arbejdsgiver med et konkret beskyttelsesbehov blot kan gøre brug af funktionærlovens bestemmelser i § 18 eller § 18 a om hhv. konkurrence- og kundeklausuler.

Således som det nu udarbejdede udkast til lovforslag er udformet, er det vurderingen fra AC's side, at ønsket om et forbud tilgodeses langt hen ad vejen ved at der indføres et krav om skriftlige aftaler med de berørte medarbejdere. Herved sikres medarbejderne en vis indflydelse på egne ansættelsesvilkår samt muligheder for at søge andet arbejde uden at der er risiko for en uheldig og - i øvrigt - ulovlig spredning af personfølsomme data.

I lyset af denne vurdering er det af væsentlig betydning for AC-området at brugen af jobklausuler begrænses mest muligt. Med lovforslaget imødekommes dette i et vist omfang ved, at der - udover kravet om en skriftlig aftale - stilles krav om, at arbejdsgiver skal betale den berørte medarbejder en kompensation for jobklausulen.

Med det foreliggende udkast til lovforslag er der således taget et skridt i den rigtige retning med henblik på dels at sikre job- og videmobiliteten på det danske arbejdsmarked og dels at få fjernet det for den enkelte medarbejder helt uacceptable,

Akademikernes Centralorganisation

nemlig, at de - uden nogen form for indflydelse herpå - kan omfattes af skjulte og hemmelige aftaler.

Det fremgår af bemærkninger til lovforslaget at hovedformålet hermed er "at begrænse virksomhedernes brug af klausuler" og hvis dette formål skal imødekommes, skal der efter AC's vurdering foretages en række justeringer og tilpasninger af lovforslaget.

Kort sammenfatning af AC's synspunkter og vurderinger m.v.:

Efter AC's opfattelser er det udgangspunktet, at loven kun i et yderst begrænset omfang skal tillade jobklausuler og da for en meget snæver gruppe af lønmodtagere. Lovforslaget bør derfor tilrettes i henhold til følgende:

- Lovens formål skal indskrives i lovteksten og ikke alene beskrives i bemærkningerne hertil.
- Lovens hovedformål er at begrænse anvendelsen af jobklausuler og skal derfor som hovedudgangspunkt indebære et forbud mod jobklausuler samt medarbejderklausuler.
- Loven mangler geografiske begrænsninger for en gyldig jobklausul.
- Loven mangler tidsmæssige begrænsninger for en gyldig klausul.
- Konsekvenserne af en manglende aftale skal fremgå direkte af loven.
- Der skal ikke være en undtagelse for pligten til en aftaleindgåelse, hvis man i forvejen er bundet af en konkurrence- og/eller kundeklausul.
- Loven skal regulere situationen hvor en medarbejder ikke vil påtage sig en klausul.
- Klausulen skal miste sin gyldighed, hvis den berørte medarbejder afskediges af grunde der ikke kan tilregnes denne.
- Der skal betales kompensation, uanset at der i forvejen er indgået en konkurrence- og/eller kundeklausul og på tilsvarende vis som for konkurrenceklausuler.
- En klausul kan ikke holdes hemmelig efter overtagelsestidspunktet ved en virksomhedsoverdragelse og arbejdsgiveren skal derfor på dette tidspunkt indgå aftale og være forpligtet til at betale kompensation.
- Der skal være en sanktionsbestemmelse af betydelig pønalt karakter, der rammer arbejdsgiveren, hvis de ikke overholder loven.
- Loven skal træde i kraft fra fremsættelsestidspunktet og eksisterende indgåede hemmelige aftaler skal fremover kun være gyldige, hvis de berørte medarbejdere er informeret herom.

Uddybende bemærkninger:

Indledningsvist finder AC, at formålssætningen bør fremgå direkte af lovteksten. Med den nuværende formulering af udkastet virker det, efter AC's opfattelse, som en lovliggørelse af anvendelse af jobklausuler og indebærer hermed en betydelig risiko for en større anvendelse. Dette er stik imod det beskrevne formål.

Generelt finder AC at lovforslaget samt de hermed tilknyttede bemærkninger har en række meget problematiske elementer eller - direkte mangler og skal bl.a. pege på følgende:

- Det er AC's opfattelse, at jobklausuler skal være den absolutte undtagelse, der alene skal finde anvendelse hvor der er tale om nøglemedarbejdere, eller medarbejdere med meget tætte kundekontakter.
- Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke er tilsigtet, at en arbejdsgiver kan pålægge erhvervsbegrænsende klausuler i videre omfang, end hvad der gælder i dag. Med henvisning til AC's høringsvar til regeringens oprindelige lovforslag L 212 finder AC, at der er behov for en større præcisering af, hvad der menes med "i videre omfang". Lovforslaget stiller i sin nuværende form fortsat ikke krav til eksistensen af en samarbejds- eller kunderelation mellem hverken arbejdsgiver, medarbejderen eller den pågældende virksomhed. Endvidere er der fortsat ikke fastsat geografiske begrænsninger for jobklausuler, og kun relativ få tidsmæssige begrænsninger.

Loven bør derfor som udgangspunkt være et generallforbud overfor jobklausuler og herefter indeholde regler for anvendelse af jobklausuler overfor visse lønmodtagergrupper, såsom nøglemedarbejdere og medarbejdere med kundekontakt i større omfang.

Mere konkret skal AC pege på følgende uheldige elementer eller mangler samt konsekvenser:

Ad aftalen:

- Det er uheldigt - og lovteknisk ikke hensigtsmæssigt - at konsekvenserne af, at der ikke er indgået en aftale alene er beskrevet i lovbemærkningerne til § 2 og ikke fremgår direkte af lovteksten i § 2. Det skal fremgå klart og tydeligt, at hvis en arbejdsgiver ikke indgår aftale med en berørt lønmodtager i overensstemmelse med lovforslaget § 1, kan aftalen ikke gøres gældende overfor lønmodtageren, og aftalen kan heller ikke håndhæves overfor aftalens part.
- Af bemærkninger til § 2 fremgår det, at i det omfang en lønmodtager i forvejen er bundet af en konkurrence- og/eller kundeklausul vil der ikke være krav om orientering om indgåelse af en jobklausul. Afskediges en lønmodtager uden selv at have givet rimelig anledning hertil, vil konkurrence- og/eller kundeklausulen bortfalde iht. aftalelovens § 38 stk. 2. Det henstår således uafklaret om jobklausulen fortsat er gældende, og vel at mærke uden at den nu opsagte medarbejder kender til dens eksistens.

- Det er umiddelbart uafklaret om aftalelovens § 38 stk. 1 vil kunne finde anvendelse på jobklausuler mht. til regulering af begrænsninger i bindinger vedr. geografi og tid m.v. Det bør således fremgå klart af loven, at jobklausuler er omfattet af nævnte bestemmelse.
- Det henstår uafklaret hvorledes man juridisk forholder sig til situationen, hvor en allerede ansat afslår arbejdsgivers ønske om at få indføjet en jobklausul i ansættelseskontrakten.

Der kan formuleres følgende spørgsmål:

Kan en arbejdsgiver efterfølgende give et skriftlig pålæg og dermed varsle jobklausulen ind i ansættelseskontrakten i lighed med varsling af konkurrence- og kundeklausuler, med den følge at medarbejderen kan vælge at betragte sig som opsagt af arbejdsgiver?

Eller indebærer lovforslagets krav om en skriftlig aftale, at medarbejderen definitivt kan nægte at påtage sig en jobklausul?

- Hvis en arbejdsgiver ikke kan varsle en jobklausul ind i en eksisterende ansættelseskontrakt, opstår der et behov for at beskytte en medarbejder, der nægter at påtage sig jobklausulen, mod en efterfølgende opsigelse fra arbejdsgiveren. Det er vurderingen at en arbejdsgivers eventuelle efterfølgende opsigelse vil være usaglig og berettiget til en godtgørelse. I stedet for at anvende funktionærlovens § 2b i sådanne afskedigelsessager kunne det være hensigtsmæssigt, at der i lovforslaget tilføjes to bestemmelser (hentet fra deltidslovens § 4a, stk. 3 og 4.):

§ X

Stk. 1. Afskediges en lønmodtager, fordi lønmodtageren har afslået at indgå en aftale om en jobklausul, har lønmodtageren ret til en godtgørelse.

Stk. 2. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 1 nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har afslået at indgå en aftale om en jobklausul.

- Klausulerne kan efter forslaget gøres gældende både i de situationer, hvor medarbejderen selv opsiger sit arbejde og i de situationer, hvor det er arbejdsgiveren der har opsagt den pågældende medarbejder. I den sidste situation kan det være vanskeligt at få øje på den tidligere arbejdsgivers beskyttelsesbehov når denne ikke længere ønsker at have medarbejderen ansat endside gøre brug af dennes kvalifikationer.

Ad kompensationen

- Med forslaget vil der blive indført reglen: *"Tag tre aftaler og betal for en":*

I henhold til § 4 bortfalder retten til kompensation hvis medarbejderen modtager kompensation i medfør af funktionærlovens §§ 18 og 18a. Konsekvensen heraf bliver, at en arbejdsgiver, der ønsker at pålægge en funktionær en jobklausul, tillige kan pålægge funktionæren de mere erhvervsbegrænsende konkurrence- og kundeklausuler, da dette vil være ganske uden yderligere

omkostninger for arbejdsgiveren. Denne situation går begge veje: Medarbejdere med eksisterende konkurrence- og/eller kundeklausul kan nu ganges frit og uden omkostninger tillige pålægges en jobklausul.

Overnævnte konsekvens er efter AC's opfattelse direkte i modstrid med det i bemærkninger beskrevne, og af AC ønskede formål med loven, nemlig at begrænse antallet af erhvervsbegrænsende klausuler.

- I henhold til § 6 kan en opsigelse af klausulen maksimalt ske med én måneds varsel, og skal altid ske med samme varsel som opsigelse af lønmodtagere med 3 måneders anciennitet. Af § 5 fremgår, at jobklausuler slet ikke kan gøres gældende for lønmodtagere med mindre end 3 måneders anciennitet. Sammenholdes disse bestemmelser indebærer dette, at en arbejdsgiver altid vil kunne foretage en opsigelse af en jobklausul med samme varsel som selve ansættelsen.

Konsekvensen heraf er, at arbejdsgiveren kan undgå at betale en kompensation for den erhvervsbegrænsende virkning jobklausulen har haft indtil opsigelsen, nemlig for den begrænsning i lønmodtagerens mobilitet, der er en følge af, at lønmodtageren vil være bundet (vederlagsfrit), så længe han er i uopsagt stilling.

Arbejdsgiveren kan således, hvis denne ikke finder at der er behov herfor længere, til enhver tid opsig disse klausuler med samme varsel som opsigelsen af selve ansættelsen uden at skulle betale kompensation af nogen art.

Efter AC's opfattelse skal der således betales for den bidende virkning som jobklausulen har haft under ansættelsen, jf. reglerne i FUL § 18. stk. 2.

Ad virksomhedsoverdragelse:

- I henhold til § 7, stk. 3 kan en jobklausul opretholdes i en 6 måneders periode efter der er indgået en aftale om virksomhedsoverdragelse, uden at hververen i perioden skal overholde lovens aftale- og kompensationskrav. Ifølge bemærkningerne er formålet at sikre, at hververen får tid til at udnytte de overdragne ressourcer, herunder medarbejdernes viden og know-how, samt at vinde kunders og forretningsforbindelsers loyalitet.

En virksomhedsoverdragelse bliver imidlertid offentlig kendt ved overtagelsen, og AC er af den opfattelse, at formålet kan opfyldes selvom arbejdsgiver skal overholde lovens aftale- og kompensationskrav fra overtagelsestidspunktet.

Ad sanktioner:

- I henhold til bemærkningerne vil retsvirkningerne, såfremt der ikke indgås en aftale i henhold til § 2, alene være, at en arbejdsgiver ikke kan gøre jobklausulen gældende overfor den berørte medarbejder og overfor aftaleparten. Dette er en meget utilfredsstillende og utilstrækkelig retsvirkning, idet man kan forvente, at visse arbejdsgivere ud fra parolen "Går den, så går den" hemmeligholder jobklausulen for medarbejderen.

AC finder at der skal indarbejdes en sanktionsbestemmelse i lovforslaget, hvorefter der tilkendes medarbejderen en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren overtræder loven. Godtgørelsesniveauet bør være så tilstrækkeligt højt, at arbejdsgiverne får et incitament til at overholde loven.

Ad ikrafttræden:

- I regeringens oprindelige lovforslag L 212, var der indsat en ikrafttrædelsesbestemmelse hvorefter loven skulle gælde for ansættelsesforhold, der var etableret før lovens tiltænkte ikrafttrædelsestidspunkt, dvs. fra fremsættelsestidspunktet. Denne bestemmelse savnes i det nuværende forslag.

Såfremt loven vedtages i sin nuværende form, blåstempler beskæftigelsesministeren eksisterende hemmelige jobklausuler, og man risikerer, at der umiddelbart op til den 1. juli 2008 indgås et væsentlig antal hemmelige jobklausuler. Dette har formentligt ikke været beskæftigelsesministerens hensigt, da beskæftigelsesministeren netop i bemærkningernes punkt 3 "*Behovet for en regulering af jobklausuler*" påpeger, at jobklausuler ikke med rimelighed skal kunne indgås henover hovedet på de ansatte eller holdes skjulte for de ansatte.

Som tidligere anført er det afgørende for AC-organisationerne og deres medlemmer at hemmelige jobklausuler forbydes, og ikke blot for fremtiden.

AC mener derfor, at det er en alvorlig brist i lovforslaget, at der ikke fastsættes en bestemmelse hvorefter loven tillige omfatter eksisterende ansættelsesforhold og dermed også jobklausuler, der er indgået før den 1. juli 2008.

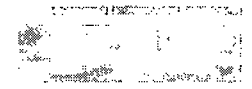
Herudover bør der - for allerede eksisterende hemmelige aftaler - indføres en orienteringspligt fra arbejdsgiveren side, der medfører ugyldighed for jobklausulen, hvis denne pligt ikke opfyldes.

Ad revisionsbestemmelse

- På tilsvarende vis som ved gennemførelse af ændringerne i funktionærloven i 1999 finder AC, at det vil være hensigtsmæssigt med indsættelse af en revisionsfrist i loven, således at loven inden for 2 år og senest den 1. juli 2010 tages op til revision med henblik på at afdække om loven fungerer efter hovedformålet, nemlig at "begrænse virksomheders brug af jobklausuler" og "motivere til, at en forpligtelse af denne art ikke bliver formuleret unødigt bredt". Med loven får organisationerne på arbejdsmarkedet adgang til at afdække omfanget af brugen heraf, og disse informationer vil meget vel kunne indebære, at der bliver behov for en ændring af loven.

Med venlig hilsen

Henrik Faursby Ahlers
Direkte nr.: 22 49 58 70
E-mail: hfa@ac.dk



Høringssvar

BILAG

DOK. NR. 29

08-0338 MIMØ - 28.01.2008

Kontakt: Michael Møllegaard (Mimø) - mimo@ftf.dk - Tlf: 3336 8823

Høring fra beskæftigelsesministeriet om jobklausuler

FTF mener, at der bør indføres et forbud mod jobklausuler. Det er ikke tilstrækkeligt at stille krav om, at jobklausulen skal være aftalt og kompenseret med 50 % af lønnen

FTF mener, at Beskæftigelsesministerens lovforslag indeholder væsentlige forbedringer i forhold til tidligere udkast til lovforslag.

FTF tilslutter sig til fulde lovforslagets hovedformål "at begrænse virksomheders brug af jobklausuler". FTF mener det er helt uacceptabelt, at virksomheder kan hindre arbejdstagers frie adgang til at søge anden beskæftigelse uden medarbejderens viden og accept heraf.

FTF mener stadig, at den bedste måde at motivere en medarbejder til ikke at søge andet job er gennem en positiv incitamentsstruktur. Arbejdsgiver bør anlægge en bevidst positiv fastholdelsesstrategi, for herved ikke alene at fastholde, men tillige tiltrække højt kvalificerede medarbejdere.

Desuden er jobrotation vigtig af hensyn til personlig og faglig udvikling i et videnssamfund. Jobklausuler er og bliver konkurrencebegrænsende, at "handle" med medarbejdernes mulighed for at søge job i andre virksomheder er ikke tilfredsstillende. Medarbejderens mulighed for at søge hen, hvor det er mest attraktivt økonomisk, fagligt eller arbejdsmiljømæssigt, må ikke lovligt kunne begrænses.

FTF er modstander af, at jobklausuler med lovforslaget gøres lovlige, hvis blot de er aftalte og der ydes 50% compensation. Der bør gennemføres et regulært forbud uden undtagelser.

Nedenfor er angivet FTF's kommentarer til lovforslagets enkelte bestemmelser, såfremt ministeriet vil gå videre med forslaget i sin nuværende form:

Ad § 1) For så vidt angår stk. 1, nr. 2 sammenholdt med §§ 2-3 bør ministeriet indføre, at aftalen skal angå konkrete virksomheder eller på anden måde sikre, at

mere generelle aftaler om, at en medarbejder ikke kan søge ansættelse på en virksomhed, som en kollega eller chef har opnået ansættelse i, er ugyldige.

For så vidt angår § 1, stk. 2, er FTF fortsat af den opfattelse, at det er overordentlig betænkeligt, at virkarbureauansatte holdes udenfor lovens beskyttelsesområde. Det er navnlig i vikarbranchen at jobklausuler florerer. Vikarbureauansatte risikerer således en slags "berufsverbot", hvilket ikke alene er stærk retssikkerhedsmæssigt betænkeligt, men ligeledes udgør en væsentlig hæmsko for mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Hertil kommer, at det følger af Arbejdsrettens dom i sagen A 2005.721, at jobklausuler er i strid med Hovedaftalens § 9, stk. 2, idet disse udgør en "urimelig og illoyal begrænsning af arbejdstagernes arbejdsmuligheder" og derfor er i strid med nævnte bestemmelse som LO og DA frivilligt aftalte ved revisionen af Hovedaftalen i 1960. På denne baggrund synes det så meget desto mere absurd, at Beskæftigelsesministeren – særligt set i lyset af den aktuelle situation på arbejdsmarkedet - nu ønsker at lægge sådanne begrænsninger på lønmodtagernes arbejdsmuligheder, som parterne frivilligt aftalte sig ud af i 1960, jf. herved Arbejdsrettens fortolkning af bestemmelsen i Hovedaftalen § 9, stk. 2.

FTF kan derfor slet ikke tilslutte sig, at vikarbureauer holdes udenfor. FTF har viden om, at jobklausuler også er et problem i den offentlige sektor. F.eks. kender FTF til et eksempel, hvor en medarbejder de facto blev afskåret fra at få job på et sygehus, fordi der i givet fald skulle betales en "dusør" til et vikarbureau.

Såfremt ministeriet måtte fastholde sin holdning trods kritikken, må en jobklausul - som minimum - kvalificeres som en væsentlig oplysning og omfattet af ansættelsesbevisloven, så medarbejderen kender vilkåret.

Ad § 2) Det er FTF's opfattelse, at den af Beskæftigelsesministeriet anlagte fortolkning af bestemmelsen i lovforslagets bemærkninger er uacceptabel. Dette skyldes bl.a., at der med bemærkningerne til lovforslaget lægges op til, at der ved en generel bestemmelse herom i aftalen mellem arbejdsgiver og arbejdstager kan besluttes, at også fremadrettede aftaler en arbejdsgiver indgår med andre (potentielle) arbejdsgivere (jobklausuler) vil kunne friholdes fra lovforslagets hovedregel om forbud.

Dette er efter FTF's opfattelse stærkt betænkeligt, idet den kraftigt udhuler den lønmodtagerbeskyttelse som ellers synes at være tiltænkt med lovforslaget.

Herudover forekommer det stærkt betænkeligt, at det efter lovforslagets bemærkninger betragtes som tilstrækkeligt til at indgå en "aftale" med lønmodtageren, at denne i forvejen er omfattet af en kunde- eller konkurrenceklausul.

Forholdet er stærkt betænkeligt idet, fx en konkurrenceklausul, typisk vil bortfalde, hvis lønmodtageren afskediges uden selv at have givet anledning hertil. Dette vil derimod ikke gælde for jobklausulen, hvorfor lønmodtageren nu i stedet vil have fået sine erhvervs muligheder kraftigt begrænset af en jobklausulen.

Ad § 3) FTF finder ikke, at det på nogen måde er rimeligt, at der modregnes i lønmodtagerens løn, såfremt denne får andet passende arbejde i perioden, hvor jobklausulen vil være gældende. Dette vil – set fra et samfundsperspektiv – således hindre den mest optimale udnyttelse af arbejdskraften, idet lønmodtagerne vil blive afskåret fra at søge stillinger som de – efter egen opfattelse – vil være bedst kvalificerede til.

FTF mener, at et kompensationsniveau på 50 % er utilstrækkeligt. Selvom 50% er en minimumskompensation, og der herved er lagt op til, at niveauet kan være højere, så viser erfaringerne fra konkurrence- og kundeklausuler, at et højere niveau kun aftales meget sjældent. Kompensationsniveauet bør fastsættes til 100 %, da det er med rette kan regnes for at være tabt. Med et sådant kompensationsniveau sikres det også, at virksomhederne kun anvender klausuler, når det efter virksomhedens vurdering er nødvendigt.

Ad § 4, nr. 2) FTF finder, at det er stærkt kritisabelt, at arbejdsgiver tilsyneladende opnår en "rabat", hvis der indføres en jobklausul i tillæg til en i forvejen eksisterende konkurrence- og kundeklausuler. Der er så i realiteten ikke tale om nogen form for kompensation.

Ad § 7) FTF ser med stor skepsis på at indføre en sådan undtagelse fra lovens forbud. Da der er tale om en vidtgående undtagelse, må undtagelsen – såfremt den opretholdes – gøres mere præcis.

Det henstår ikke tilstrækkeligt koncist og klart, hvad der ligger i forhandlinger om virksomhedsoverdragelse. Det fremgår ikke, hvornår i fasen en sådan hemmelig

klausul lovligt kan aftales. Hvornår begynder fristen på 6 måneder at løbe? Er det, når virksomhederne begynder samtalerne om evt. overdragelse? Er det, når virksomhederne er nået til et vist niveau i forhandlingerne?

Der er ligeledes heller ingen klarlægning af, hvornår forhandlingerne igen vil kunne optages med den virkning, at man lovligt kan indgå aftaler, som begrænser medarbejderens mulighed for at søge nyt job, uden at denne er bekendt hermed, endsige har accepteret det.

Det er åbenlyst, at medarbejderen har særdeles ringe mulighed for at løfte en bevisbyrde om, hvad der står i en aftale, som de ikke er part i. Når klausuler er blevet afsløret, skyldes det, at højtstående medarbejdere har deltaget i afsløringen i forhold til pressen. Derfor bør det indføres i loven, at arbejdsgiveren skal medvirke til at løfte bevisbyrden i disse sager.

Hvis undtagelsen fastholdes, bør det også her være et krav, at arbejdsgiveren dokumenterer, hvornår aftalen om klausuler er indgået set i forhold til, hvor aftalen om virksomhedsoverdragelse er indgået.

I øvrigt mener FTF, at der ikke er noget til hindrer for at etablere en ordning hvor medarbejderen efterfølgende orienteres og kompenseres.

§ 9) Lovens ikrafttræden bør fremrykkes. Det er ikke en god løsning, at virksomheder har en periode til at indgå ellers ulovlige jobklausuler, fordi loven ikrafttræden er fastsat til 1. juli 2008

Straf for overtrædelse) Lovens hovedbudskab er et forbud mod klausuler, medmindre bestemte betingelser er opfyldt. Såfremt virksomheder trods forbuddet alligevel indgår begrænsende aftaler strid med loven, så bør det sanktioneres overfor virksomhederne.

Der skal i loven fastsættes et kraftigt bødeansvar for overtrædelse, så det afhol FTF mener, at Beskæftigelsesministerens lovforslag indeholder væsentlige forbedringer i forhold til tidligere udkast til lovforslag.

Samlet er det FTF's mening, at jobklausuler skal forbydes, men såfremt ministeriet vil gennemføre lovforslaget, så er det bydende nødvendigt at inddrage organisationerne med henblik på at få en mere fair afvejning mellem lønmodtager og arbejdsgiverinteresser.

FTF står gerne til rådighed !

Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretlig og Internationalt Center
E: parcenter@bm.dk

Att.: Torben Lorentzen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
28 JAN. 2008

DANSKE
REGIONER



BILAG

DOK. NR. 24

21-01-2008

Sag nr. 07/1262

Dokumentnr. 4725/08

Louise Bøllingtoft

Tel. 35298232

E-mail: lob@regioner.dk

Vedr. høring om Forslag til Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Danske Regioner har modtaget Beskæftigelsesministeriets høring af 16. januar 2007 vedr. høring om udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Danske Regioner har noteret sig, at lovforslaget tilgodeser såvel arbejdsgivers som lønmodtagers interesser. Lovforslaget ses på den ene side at anerkende arbejdsgiverens behov for at beskytte deres forretningsgrundlag med jobklausuler. Samtidig beskyttes lønmodtagerne, idet arbejdsgiver pålægges en oplysningspligt vedr. jobklausuler.

Som det blev oplyst i forbindelse med Danske Regioners høringssvar af 24. april 2007 vedr. oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler, er Danske Regioner af den opfattelse, at det regionale arbejdsmarked ikke er typisk for anvendelsen af jobklausuler. Danske Regioner har således ikke bemærkninger til udkastet til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Med venlig hilsen

Louise Bøllingtoft

Storstrømsgade 20
Postboks 2495
2100 København Ø

T: 35298100
F: 35298101
E: lob@regioner.dk

720

Tanja Skov

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
29 JAN 2008

Fra: Karsten@kaf.dk

Sendt: 29. januar 2008 10:41

Til: Postkasse ARCenter

BILAG:

DOK. NR. 30

Emne: Høringsvar om udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) er som udgangspunkt imod, at virksomheder kan indgå erhvervsbegrænsende aftaler for 3. part. Vi anerkender dog samtidigt, at disse aftaler indgås i et mindre omfang, hvilket kan retfærdiggøre, at der sker en regulering af området.

Vi er tilfredse med, at lovforslaget nu sikrer, at der ikke uden medarbejdernes viden kan indgås aftaler, der begrænser deres mulighed for at skifte job. Det betyder, at virksomheden nødvendigvis må indgå i en dialog om, hvorfor og hvordan man ønsker at indgå disse aftaler.

Med venlig hilsen

Karsten Høgild, direktør

Kristelig Arbejdsgiverforening

Kristrupvej 37

8900 Randers

Tlf. 86 43 80 22

www.kaf.dk

70

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR6270-0002
23 JAN. 2008

4400

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 25

Randers, den 23. januar 2008
4400/450/2007-1666
ERBEngboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200pol.sekr@kriifa.dk
www.kriifa.dkÅbningstider
mandag 9-16.30
tirsdag-torsdag 9-15
fredag 9-14

Høringssvar om lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Kristelig Fagbevægelse takke for lovforslaget vi har haft i høring. Det glæder os, at ministeren har lyttet til den kritik der var af det tidligere udarbejdede lovforslag.

Kristelig Fagbevægelse finder det positivt med en lovregulering af jobklausuler, da ansatte med den eksisterende lovgivning ikke er tilstrækkeligt beskyttet mod jobklausulers virkning.

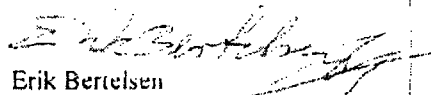
Mange ansatte er dermed uden at være vidende om klausulernes eksistens, forhindret i at søge beskæftigelse indenfor deres normale arbejdsområde. Det er i realiteten en omgåelse af funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler, da den nuværende lovgivning ikke rummer mulighed for tilkendelsen af en kompensation for at være bundet af en sådan klausul.

Det er prisværdigt, at der fremsættes et selvstændigt lovforslag om jobklausulerne og at denne lovgivning ikke alene får virkning for funktionærer, som ved konkurrence- og kundeklausuler. Kristelig Fagbevægelse kunne imidlertid ønske, at anvendelsesområdet for loven blev udvidet til at omfatte konkurrence- og kundeklausuler, således at den konkurrenceretlige regulering for ansættelsesretten var samlet i én fælles lov.

Lovens § 9 fastslår, at loven alene er gældende for jobklausuler der indgås efter denne dato. Vi anbefaler at der i loven indføres, at arbejdsgiveren ved lovens ikrafttræden har pligt til at oplyse ansatte om allerede eksisterende aftaler. Kun på denne måde bliver der ryddet op i området.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand


Erik Bertelsen
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



720

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR. 6270-0002

30 JAN. 2008

29. januar 2008

BILAG

DOK. NR. 31

Høring: Bemærkninger til udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

ITB (IT-Branchen) har modtaget ovennævnte lovforslag i høring. Brancheforeningen noterer med tilfredshed, at man i lovforslaget anerkender, at der i en virksomhedsoverdragelsessituation er særligt vægtige grunde til at indgå en jobklausul, og at der er et særligt behov for diskretion herom.

Lovforslaget begrænser den tidsmæssige udstrækning af sådanne jobklausuler og sætter den tidsmæssige udstrækning til 6 måneder efter indgåelse af jobklausulen og 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. ITB finder, at 6 måneder er meget kort tid og vil foreslå minimum 12 måneder.

En 12 måneders periode er nødvendig såvel efter jobklausulens indgåelse som efter at virksomheden er blevet overdraget. Det er der flere årsager til.

For det første er virkningen af jobklausulen for medarbejderne meget begrænset. Dette skyldes, at det kun er den sælgende virksomhed, som ikke kan ansætte den pågældende medarbejder i op til 12 måneder. Medarbejderen kan søge ansættelse i hvilken som helst anden virksomhed. Det vil sige, at det kun er i meget begrænset udstrækning, at medarbejderen bliver begrænset i sit erhvervsvalg. Det er kun medarbejderens gamle virksomhed, som medarbejderen ikke kan søge ansættelse i og det er kun i en periode på 12 måneder, efter at virksomheden er blevet overdraget.

For det andet er der ved virksomhedsoverdragelse ofte tale om, at den køvende virksomhed overtager medarbejderne som en del af handlen. Dette er også forudsætningen i lov om virksomhedsoverdragelse. Grundlaget for den opkøbte virksomheds virke er ofte bundet til de enkelte medarbejdere. Det er således medarbejdernes viden og erfaring, som sikrer virksomhedens "produkter". At medarbejdernes viden i stigende omfang er en væsentlig del af virksomhedernes "kapital" er en logisk konsekvens af vidensamfundet.

I perioden efter en leverandørs overtagelse af f.eks. en it-drift fra en kunde inkl. medarbejdere, er det af fuldstændig afgørende betydning for leverandørens opfyldelse af aftalen, herunder typisk bodsbelagte Service Level Agreements, at leverandøren er beskyttet mod, at kunden ansætter nogle eller alle overdragne medarbejdere. Leverandøren kan sjældent overtage ansvaret for f.eks. en it-driftsopgave fra første dag uden samtidig at overtage og beholde de medarbejdere, som hidtil har løst opgaven. Dette hensyn aftager naturligvis typisk med tiden for visse medarbejdere, men der kan være nøglemedarbejdere, som kan være så kritiske for opfyldelsen af en kontrakt, at der kan være behov for at aftale med kunden, at kunden ikke må ansætte den eller de pågældende personer i en længere periode (minimum 12 måneder). En 6 måneders periode er alt for kort tid til, at virksomheden kan tilrettelægge arbejdet således, at den kan opfylde sine kontrakter i forbindelse med f.eks. outsourcing af it-drift. Der vil komme mange usikkerhedsmomenter ind i en outsourcingsituation, således at virksomheden ikke kan være sikker på at kunne opfylde

IT-Branchen
Børsen
Sintsholmsgade
DK-1217 København K

Telefon: 72 25 55 02
Telefax: 33 91 18 38
E-mail: it@itb.dk
Web: www.itb.dk
Giro: 7 57 80 59

CVR nr.: 12391641

kontrakten med kunden og derfor kan en 6 måneders periode sætte en barriere på outsourcing af it-drift og dermed hindre en effektivisering af dansk erhvervsliv og skade konkurrenceevnen.

Hvis forhandlingerne er afsluttet uden resultat, er det også nødvendigt, at aftalerne kan gøres gældende i 12 måneder efter jobklausulens indgåelse. Der kan være risiko for, at en af parterne på baggrund af den nyerhvervede indsigt vælger at gå på strandhugst blandt forhandlingspartens medarbejdere og på den måde tømme virksomheden for værdi.

Desuden har ITB en kommentar til § 1, stk. 2, hvorefter ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, ikke er omfattet af loven. ITB vil foreslå at sidestille vikarbureauer og andre virksomheder. Det vil være hensigtsmæssigt om § 1, stk. 2 kunne dække bredere, således at den omfatter alle forhold, hvor der ansættes en medarbejder, der har været udsendt til eller på anden vis i væsentligt omfang har arbejdet direkte for en brugervirksomhed.

Øvrige virksomheder skal heller ikke uden kompensation fungere som rekrutteringskanal/vikarbureau/gratis oplæring. Der gælder de samme argumenter for andre virksomheder som for vikarbureauer. Der er en række udgifter til oplæring, de sparede rekrutteringsudgifter fra kundevirksomheden m.v. Brugervirksomhedens betaling skal således betragtes som kompensation for den service, vikarbureauet og andre virksomheder har ydet ved at stille vikaren/medarbejderen til rådighed samt i forbindelse med rekruttering og uddannelse af vikaren/medarbejderen.

Det kan desuden være hensigtsmæssigt med en præcisering af, hvad der er rimelig betaling. Der skal tages hensyn til arbejdsgiverens gener og brugervirksomhedens fordele. En mere simpel model kunne være at sætte det i forhold til lønnen med et maks. på 3 måneders kompensation. Ved almindelig kontorarbejde er taksten nok 1 månedsløn og ved mere videntunge job 2 – 3 måneder.

I er velkomne til at kontakte mig, hvis jeg skal uddybe ITB's synspunkter.

Med venlig hilsen

Jette Baade
Underdirektør
IT-Branchen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR. 6270-0002

30 JAN 2008

BILAG

DOX NR. 42

70
CFU

Centralorganisationernes
Fællesudvalg

Stauings Plads 1-3, 4. sal
1607 København V

TEL 3370 1300 Fax 3370 1333

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

29. januar 2008
14397.10 DAR/DAR

Høring vedrørende udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

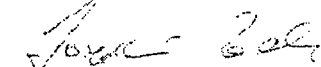
Beskæftigelsesministeriet har den 16. januar 2008 fremsendt udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler i høring.

Vi skal gøre opmærksom på, at vi finder en frist på 14 dage til at afgive høringssvar utilfredsstillende.

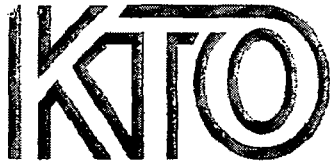
Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har ikke konstateret brug af disse jobklausuler, og vi derfor på den baggrund henvise til de af hovedorganisationerne fremsendte høringssvar.

Endelig skal CFU gøre opmærksom på, at da AC er tilskrevet som selvstændig høringsspart, fremsender AC selvstændigt høringssvar til ministeriet

Med venlig hilsen



Josephine Fock



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 · FAX 33 11 97 07
www.kto.dk · E-mail: kto@kto.dk
Bank konto: 0400-100-1002183

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Att.: Torben Lorentzen

Sagsnr.: 843.47

HKB

Direkte tlf.nr.: 3347 0621

30. januar 2008

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
30 JAN. 2008

BILAG

DOK. NR. 41

Vedr.: KTO's høringssvar på udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

KTO har modtaget ovennævnte udkast til lovforslag med henblik på eventuelle bemærkninger.

Generelle bemærkninger

KTO har noteret sig, at Beskæftigelsesministeriet med det nuværende lovudkast trods alt har bevæget sig i forhold til det lovudkast, som KTO afgav høringssvar på i brev af 24. april 2007, idet en arbejdsgiver ikke længere hemmeligt og omkostningsfrist kan indgå jobklausuler, der begrænser de ansattes muligheder for mobilitet på arbejdsmarkedet.

Det foreliggende udkast ændrer imidlertid ikke ved KTO's helt overordnede bekymring i forhold til, at jobklausuler medfører en indskrænkning i de ansattes muligheder for mobilitet på arbejdsmarkedet. Ministeriet skriver indledningsvist i de almindelige bemærkninger, at "*hovedformålet med lovforslaget er at begrænse virksomheders brug af jobklausuler.*" KTO skal foreslå, at dette helt afgørende hovedformål udtrykkeligt kommer til at fremgå indledningsvist af selve lovteksten. Med den nuværende udformning af lovteksten fremstår det som en lovliggørelse af anvendelsen af jobklausuler, og dermed også med en betydelig risiko for en øget anvendelse. En lovliggørelse, som KTO principielt ikke kan støtte.

KTO finder det helt uacceptabelt, at vikarbureauer ikke er omfattet, jf. forslagens § 1, stk. 2. KTO skal i den forbindelse henvise til den i bemærkninger omtalte dom af 7. september 2007, hvor sådanne klausuler aftalt mellem et vikarbureau og en virksomhed blev betragtet som stridende mod DA-LO hovedaftalens § 9, stk. 2. KTO er endvidere bekendt med et konkret tilfælde, hvor en vikar på et sygehus blev fravalgt i forbindelse med besættelse af en ledig stilling, idet sygehuset ikke kunne bære en udgift til dusør på 25.000 kr. til vikarbureauet. Tilfældet illustrerer klart behovet for, at der også på dette område er behov for en regulering og beskyttelse af de ansatte svarende til det øvrige arbejdsmarked.

KTO finder udkastets ikrafttrædelsestidspunkt den 1. juli 2008 stærkt bekymrende henset til det ovenfor anførte om lovforslagets hovedformål. KTO skal foreslå, at loven træder i kraft ved dets fremsættelse, idet en lang "varslingsperiode" for lovens ikrafttræden vil kunne tilskynde til indgåelse af jobklausuler, for derved at undgå lovens tilsigtede begrænsninger heri. Alternativt bør det sikres, at der indføres en overgangsperiode for jobklausuler indgået forud for lovens ikrafttræden, hvor der indføres en pligt for arbejdsgiveren til at opfylde lovens bestemmelser om indgåelse af en skriftlig aftale med den ansatte, herunder om ret til kompensation. Såfremt der ikke indgås en sådan aftale, kan jobklausulen ikke gøres gældende.

KTO savner endelig i det foreliggende lovudkast en beskyttelse af ansatte, som ikke vil medvirke til at indgå aftaler, som begrænser deres erhvervsudøvelse. KTO skal derfor foreslå, at det eksplicit kommer til at fremgå, at en opsigelse begrundet i lønmodtagers vægring mod at acceptere en jobklausul ikke er rimeligt begrundet.

Konkrete bemærkninger

Ad § 2.

KTO finder det betænkeligt, at den skriftlige aftale mellem arbejdsgiver og ansat ikke er nødvendig, såfremt den ansatte i forvejen er bundet af en konkurrence- eller kundeklausul, som omfatter den medkontraherende virksomhed. Hvis den ansatte opsiges og konkurrenceklausulen dermed bortfalder, kan den ansatte risikere fortsat at være omfattet af en jobklausul uden at være orienteret herom. Bestemmelsen samt de tilhørende bemærkninger synes ikke at forholde sig til denne situation.

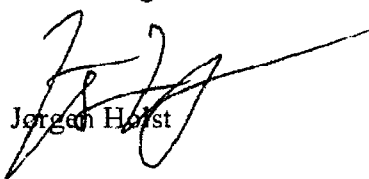
KTO finder det endvidere bekymrende, at en aftale med en lønmodtager også kan dække fremtidige jobklausuler, som arbejdsgiveren indgår, når blot dette fremgår af aftalen. Af bemærkningerne fremgår det, at dette forudsætter at arbejdsgiveren til stadighed holder lønmodtageren opdateret med de relevante oplysninger, som det er forudsat efter bestemmelsen. KTO finder denne adgang ganske vidtgående, igen henset til lovens hovedformål, nemlig at begrænse virksomheders brug af jobklausuler. KTO skal derfor foreslå, at denne mulighed udgår.

Ad § 7

Med bestemmelsen undtages virksomhedsoverdragelsessituationen fra de pligter, som følger af §§ 2-3. KTO finder at behovet for undtagelse ikke længere er til stede, når en overtagelse endeligt opgives eller virksomhedsoverdragelsen har fundet sted. KTO skal derfor foreslå, at bestemmelsen ændres i overensstemmelse hermed.

KTO henviser i øvrigt til høringssvar fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Helle Basse

720

PERSONALESTYRELSEN
FINANSMINISTERIET

Beskæftigelsesministeriet
parcenter@bm.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
30 JAN 2008

BILAG

DOK. NR. 36

30. januar 2008

akb

07-641-2

Lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Personalestyrelsen har modtaget forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler til bemærkninger.

Vi har ikke bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Anne Kathrine Braad

70

Tanja SkovBESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRETSAG NR. 6270-0002
30 JAN 2008**Fra:** Helle Rosenkrantz [hro@fanet.dk]**Sendt:** 30. januar 2008 11:19**Til:** Postkasse ARCenter

BILAG

DOK. NR. 39

Cc: Fleming Friis Larsen**Emne:** Høring om udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Att. Torben Lorentzen

FA skal i anledning af det fremsendte udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler komme med bemærkninger hertil.

Generelt skal anføres, at det er vores opfattelse, at der ikke er behov for at fremsætte et lovforslag om jobklausuler. Det fremgår ligeledes af bemærkningerne til lovforslaget, at det tværministerielle udvalg der blev nedsat i 2006 og som havde til opgave at vurdere erhvervsbegrænsende aftaler og komme med forslag om, hvordan området kunne reguleres, selv konkluderede, at det ikke, på baggrund af de høringssvar der var kommet fra arbejdsmarkedets parter, var muligt at vurdere aftalernes udbredelse og heller ikke hvor mange lønmodtagere, der måtte være berørt af problemet.

FA finder det derfor betænkeligt, at der alligevel foranlediget af enkelte konkrete sager, nu fremsættes et udkast til lovforslag til jobklausuler.

Det hidtidige foreliggende materiale om jobklausuler har ikke vist, at der er et dokumenteret behov for lovregulering på området, og det er vores opfattelse, at der ikke bør laves detailregulering på et område, hvor arbejdsmarkedets parter selv kan lave retningslinjer, og hvor det er fremgået af et udvalgsarbejde, at klausulerne ikke udgør et reelt problem på arbejdsmarkedet.

FA har således allerede i sit høringssvar den 13. marts 2007 anført, at klausulerne ikke anvendes i den finansielle sektor. Bortset fra enkelte konkrete sager er der således ikke noget håndfast grundlag eller misbrug at lovgive ud fra.

Set i lyset af de indledende bemærkninger, vil vi begrænse vores bemærkninger til lovforslaget, idet vi finder det positivt, at vikarbureauer ikke omfattes af loven, samt at virksomheder i forbindelse med forhandling om virksomhedsoverdragelse kan indgå jobklausuler og således er undtaget fra lovens bestemmelser i § 2 og § 3. Om betaling af kompensation i lovforslagets § 3, hvoraf fremgår, at kompensationen skal udgøre mindst 50% af lønnen på fratrædelsestidspunktet, skal bemærkes, at vi finder det hensigtsmæssigt, at man følger de samme principper som gælder for kompensation efter funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler, samt at samme princip gøres gældende i § 4.

FA har ikke yderligere bemærkninger til de øvrige bestemmelser om opsigelse og tidsbegrænsning for indgåelse af jobklausuler, udover at det efter vores opfattelse er rimeligt, at en eventuel lov først finder anvendelse på de jobklausuler, der indgås efter lovens ikrafttræden.

Med venlig hilsen
Fleming Friis Larsen

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1616
Email: flemingfi@fanet.dk
Web: www.fanet.dk

30-01-2008

FA FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING
CENTRAL

Store Kongensgade 81C
Postboks 9010
1022 København K

30-01-2008

TLO

Tanja Skov

Fra: Birgitte Dember [bd@sala.dk]
Sendt: 30. januar 2008 13:00
Til: Postkasse ARCenter
Emne: Høring - lovforslag om jobklausuler

BESKÆFTIGT: SESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
30. JAN. 2008

BILAG

DOK: 145

35

SALA har fået lovforslag om jobklausuler i høring, og vi har følgende bemærkninger til forslaget:

Vi finder grundlæggende, at der kan være legitime årsager til, at virksomheder begrænser rokering af medarbejdere mellem konkurrerende virksomheder, og vi finder derfor, at dette ideelt burde ske uden betaling af godtgørelse herfor, navnlig under hensyn til, at der efter vor opfattelse findes et ganske begrænset antal jobklausuler, som virker begrænsende for medarbejderes søgning til andre brancher.

Når man alligevel vælger at indføre regler også uden for funktionærlovens område, støtter vi, at det sker med regler der svarer til funktionærlovens regler om konkurrenceklausuler, og at der fortsat vil være en mulighed for, at virksomheder kan benytte jobklausuler.

Med venlig hilsen

Birgitte Dember
SALA
direkte tlf. 3370 2018
mobil 4088 8058

TLO

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
10 JAN 2008

BILAG

DOK. NR. 38

Høring om udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

København
den 30. januar 2008

Ledernes Hovedorganisation skal hermed sende vores bemærkninger til udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

PSP/IME

Indledningsvis erklærer vi os meget tilfredse med lovforslaget, som i vidt omfang imødekommer de forslag, vi fremsatte i vores høringssvar af 18. december 2006.

Vi har imidlertid nogle få bemærkning til udkastets enkelte bestemmelser.

Ad § 1 stk. 1

Loven beskytter umiddelbart *lønmodtagere*, hvilket efter en traditionel forståelse udelukker direktører. Det er vores opfattelse, at loven også bør sikre direktører underretning og kompensation i forbindelse med, at de bliver pålagt en jobklausul.

Det forekommer ikke rimeligt, at bestyrelsen i en virksomhed, uden direktørens vidende, vil kunne indgå hemmelige aftaler med andre virksomheder om ikke at ansætte direktøren.

Ad § 2

Det fremgår ikke af paragraffen, hvornår arbejdsgiveren skal indgå den skriftlige aftale med den berørte lønmodtager. Desuden er der ikke indsat en sanktion for overtrædelse af den implicitte informationspligt.

Vi går ud fra, at Beskæftigelsesministeriet erklærer sig enig i Kommissionens vurdering af, at jobklausuler kan ses som et væsentligt vilkår i ansættelsen, som arbejdsgiveren skal oplyse om efter ansættelsesbevisdirektivet. Efter denne forståelse vil arbejdsgiveren således skulle informere om jobklausulen senest 1 måned efter, at denne er indgået, og en manglende underretning vil skulle sanktioneres efter ansættelsesbevisloven, respektive kollektive overenskomsters regler om sanktionering af manglende overholdelse af pligten til at informere om ansættelsesvilkårene.

Ledernes
Hovedorganisation

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

Hvis Beskæftigelsesministeriet er enig i denne betragtning, bør dette præciseres i bemærkningerne. Det bør ligeledes fremgå af bemærkning-

E-mail: lh@ledeme.dk
www.ledeme.dk

gerne, at der ved siden af lovudkastets § 2's informationspligt i medfør af ansættelsesbevisdirektivet gælder en informationspligt vedrørende samtlige jobklausuler også jobklausuler indgået før 1. juli 2008.

Ad. § 9

Vi finder formuleringen i ikrafttrædelsesbestemmelsen uhensigtsmæssig, idet man lægger vægt på, at loven finder anvendelse på "jobklausuler, der indgås efter denne dato".

Herved vil en medarbejder, som ansættes efter 1. august 2008, ikke have krav på at blive behandlet efter beskyttelsesreglerne i loven, hvis han omfattes af en jobklausul indgået før lovens ikrafttræden. Nogle jobklausuler er standardiseret og ligger som en fast bestanddel af virksomhedens overordnede kontraktgrundlag. Dermed vil man kunne forudse, at sådanne eksisterende jobklausuler i en lang årrække fremover kan anvendes, uden at beskyttelsesreglerne iagttages.

Vi vil derfor foreslå, at man alternativt formulerer forslagets § 9 på følgende vis:

"Loven træder i kraft den 1. juli 2008 og finder anvendelse på jobklausuler, som gøres gældende i forhold til en lønmodtager efter denne dato".

Herudover har vi ikke yderligere bemærkninger, men har De spørgsmål til vores høringsvar eller ønsker De vores synspunkter uddybet, er De meget velkommen til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen

Chefkonsulent
Peter Salling Petersen

psp@lederne.dk
Direkte: 32 83 35 16

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 0270-0002
31 JAN 2008

Beskæftigelsesministeriet

Att. Torben Lorentzen

Tlo@bm.dk

BILAG

DOCS NR: 44

Direktionen

30. januar 2008

jgu

Business Danmarks høringssvar til beskæftigelsesministerens lovforslag om brug af jobklausuler.

Business Danmark vil på baggrund af beskæftigelsesministerens lovforslag om jobklausuler fremkomme med følgende bemærkninger.

Indledningsvis skal det bemærkes, at Business Danmark foretrækker et totalt forbud mod mobilitetshæmmende jobklausuler. Virksomhederne kan nemlig allerede benytte kunde- og konkurrenceklausuler. Da der ikke tegner sig et Folketingsflertal for et forbud, mener vi, at en klar retstilstand er at foretrække på området - herunder at aftalerne skal være kendte, at der skal være givet skriftligt samtykke og at jobklausulen skal udløse en godtgørelse.

Hovedformålet med lovforslaget er at begrænse virksomheders brug af jobklausuler. Derfor skal de ikke længere hemmeligt og omkostningsfrit kunne indgå sådanne aftaler.

Men på trods af, at betaling for jobklausuler fremhæves som centralt, forventes lovforslaget ikke at få nævneværdige økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Business Danmark mener, at lovforslaget rummer flere smuthuller, som betyder, at virksomheder fortsat kan lave jobklausuler med ingen eller minimale omkostninger til følge.

1. Nødvendigt med sanktioner ved indgåelse af hemmelige jobklausuler

For det første stiller vi os stærkt kritisk overfor, at lovforslaget ikke indeholder sanktioner overfor virksomheder - såsom bøde/erstatning til lønmodtagerne - i tilfælde af, at virksomheder afsløres i at indgå hemmelige jobklausuler uden de ansattes samtykke for

derved at omgå kompensationsreglerne. Når noget bliver ulovligt, skal der naturligvis også være sanktioner, når loven ikke overholdes.

Jobklausuler er et væsentligt indgreb i lønmodtagernes ansættelsesforhold. Og uden sanktioner overfor virksomhederne ved afsløring af overtrædelse af reglerne er lovforslaget blot signalpolitik, som ikke forhindrer, at virksomheder fortsat kvit og frit kan indgå jobklausuler i al hemmelighed. Business Danmark mener, at der i lighed med reglerne i Ligebehandlingsloven bør fastsættes håndfaste sanktioner, som for eksempel en godtgørelse til de berørte medarbejdere svarende til niveauet i retspraksis ved overtrædelse af Ligebehandlingsloven, såfremt virksomheder indgår hemmelige jobklausuler.

2. Nødvendigt med godtgørelse under ansættelsen

For det andet fastslår lovforslagets §3, stk. 1 "at en arbejdsgiver skal betale den berørte lønmodtager kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen."

Business Danmark mener, at der i lovforslaget ses helt bort fra, at jobklausuler jo også begrænser lønmodtagerens frie erhvervs muligheder under selve ansættelsen. En lønmodtager med en jobklausul er jo under ansættelsen ikke i stand til at søge bestemte job og er dermed begrænset i at forfølge sine karrieremønstre uden for virksomheden. En sådan fastholdelsesstrategi svækker lønmodtagerens forhandlingsposition og muligheder for at bruge sine erhvervede spidskompetencer andetsteds, fx hos kunder, leverandører eller konkurrenter.

Lovforslaget tager udgangspunkt i, at virksomheder skal have mulighed for at binde en lønmodtager med en jobklausul, hvis virksomheden vurderer, at lige præcis denne medarbejder er særlig værdifuld. Men at det skulle være tilfældet, er der intet der indikerer, når man ser på hvordan klausulerede medarbejdere aflønnes under ansættelsen. Ifølge Business Danmarks lønstatistik aflønnes ansatte med klausuler nemlig ikke bedre end ansatte uden klausuler, med undtagelse af chefer. Derimod har dem uden klausuler fri mulighed for at skifte til et bedre lønnet job i samme branche, hvad de klausulerede lønmodtagere ikke har.

Derfor mener vi, at der i lovforslaget skal indføres en paragraf, som beskriver, at lønmodtagere med en jobklausul hver måned under ansættelsen skal modtage et særligt vederlag for at være begrænset i sin jobsøgning og sin karriereudfoldelse uden for virksomheden. Det skal være præciseret, hvad lønnen udgør og hvad vederlaget udgør.

3. Ingen modregning ved andet passende arbejde

For det tredje kan tidligere arbejdsgivere ifølge lovforslagets §3, stk. 4 foretage modregning i kompensationen for en jobklausul, hvis lønmodtageren finder andet passende arbejde. Ved passende arbejde forstås job, der ligger inden for vedkommendes faglige

område, og som modsvarer lønmodtagerens uddannelsesmæssige eller faglige kvalifikationer.

I praksis betyder reglen – som kendes fra funktionærlovens §18, stk.3 og §18a, stk. 3 – at meget få klausulerede lønmodtagere ender med at modtage kompensation efter en opsigelse, selv om klausulen gælder. Det skyldes to forhold.

Dels er det yderst sjældent, at en lønmodtager ikke kan finde et andet passende job et eller andet sted inden for sit fag. Men jobbet findes typisk inden for en anden del af branchen, hvor lønmodtageren kun har lidt eller begrænset erfaring, hvilket kan medføre en lønnedgang. Det kan for eksempel være en vellønnet it-sælger, der må skifte til et job i en dårligere betalt branche, fx i den grafiske industri.

Dels er modregningsreglerne af en sådan karakter, at vores medlemmer kun vil modtage kompensation, hvis de bliver ledige eller helt ophører med at arbejde med salg og marketing. Lad os eksemplificere:

En klausuleret medarbejder tjente tidligere 30.000 kr. pr. mdr. Han vil gerne skifte job. For ikke at overtræde sin klausul må han finde sig et andet passende arbejde i en anden branche. Så har han til gengæld ret til kompensation svarende til 50% af lønnen. Altså 15.000 kr. pr. måned. Men på grund af modregningsreglen vil sælgeren ikke modtage en eneste krone i kompensation, så længe han blot tjener mere end 50% af sin tidligere løn. Altså ingen kompensation, hvis blot han / hun tjener 15.000 kr. pr. måned i et andet passende job. Det giver en markant lønnedgang og alligevel gælder klausulen uden at der skal betales nogen kompensation.

Business Danmark finder derfor modregning urimelig.

4. Højere kompensation ved flere klausuler

For det fjerde mener Business Danmark, at regeringen med lovforslaget om jobklausuler lovliggør en unødvendig afart i rækken af erhvervsbegrænsende klausuler. I forvejen eksisterer kunde- og konkurrenceklausuler. Nu får vi tillige jobklausuler, som dækker over virksomhedsaftaler om ikke at ansætte hinandens medarbejdere og kollegaklausuler, som forbyder medarbejdere i at medvirke til at rekruttere en tidligere kollega.

Siden loven om kunde- og konkurrenceklausuler trådte i kraft i 1999 har princippet om at arbejdsgivere kan pålægge lønmodtagere flere klausuler uden ekstra omkostninger medført en eksplosiv stigning i og ukritisk brug af kombinationsklausuler.

Ifølge den nye lønstatistik fra Ledernes Hovedorganisation er 22 pct. af alle klausuler i dag dobbeltklausuler, mens dobbeltklausulerne kun udgjorde hver tiende klausul i 1999.

I Business Danmark regi udgjorde dobbeltklausulerne i 1998 12 pct. af alle klausuler, mens de i dag udgør mere end 30 pct. af alle klausuler.

Vi kan konstatere, at antallet af klausul typer vokser. Men det gør sig ikke tilsvarende gældende med hensyn til kompensationsgraden, når der indgås flere klausuler. Kompensationsgraden er således 50 pct. uagtet om man indgår én eller fire klausuler med den ansatte. For at drage en pendant til forsikringsverdenen, så vil ethvert selskab hæve kundens præmie, hvis kunden ønskede større eller bredere dækning i sin police. Business Danmark mener, at samme almindelige købmandslogik bør gælde ved indgåelsen af klausuler. Der bør således betales særskilt kompensation for hver klausul.

Vi medgår, at indgåelsen af klausul nr. to, tre og fire kun vil give en tillægsdækning for arbejdsgiveren. Derfor har vi forståelse for, at der kun ydes kompensation svarende til minimum 50 % af lønnen for den første klausul, 75 % ved indgåelsen af to klausuler og 100 % ved indgåelsen af flere klausuler. Herved vil lovforslaget kunne opnå sit formål om, at arbejdsgiverne skal tænke sig om, hvis de ønsker at pålægge en medarbejder en eller flere klausuler og derved skabes incitamentet til at begrænse arbejdsgivernes brug af klausuler.

5. Kollegaklausuler skal forbeholdes ledende medarbejdere

For det femte fremgår det af bemærkningerne til §1, punkt 2, at de såkaldte kollegaklausuler – som forbyder medvirken til rekruttering af tidligere kolleger – typisk pålægges ledende nøglemedarbejdere, fx direktører.

Det er dog Business Danmarks erfaring, at kollegaklausuler allerede i dag også optræder i almindelige lønmodtageres ansættelseskontrakter. Derfor foreslår Business Danmark, at lovforslagets begrænses til kun at gælde for ledende nøglemedarbejdere.

6. Jobklausuler skal begrænses til ledende medarbejdere

For det sjette påpeges det i lovforslaget, at det ikke er formålet, at arbejdsgivere kan pålægge erhvervsbegrænsende klausuler i videre omfang end, hvad der gælder i dag. Loven gør det imidlertid legitimt at pålægge alle lønmodtagere klausuler, fx rengøringsassistenter, sælgere og direktører. Derimod er det ifølge de eksisterende regler om konkurrenceklausuler kun tilladt særligt betroede funktionærer har sådanne klausuler.

Der bør derfor indføres bestemmelse om, at job- og kollegaklausuler kun kan indgås med ledende/betroede medarbejdere.

7. Lov skal gælde med tilbagevirkende kraft

Lovforslaget træder først i kraft 1. juli 2008 og gælder kun for aftaler indgået efter denne dato. Business Danmark ser ingen grund til, at loven ikke omfatter alle eksisterende jobklausuler – på samme vis som det skete, da man ændrede loven om forskelsbehandling – hvor det blev fastslået, individuelle ansættelsesaftaler var ugyldige, hvis den ansatte uden videre skulle fratræde på grund af alder og inden vedkommende nåe-

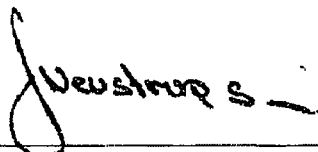
de den offentlige pensionsalder⁶⁰. Den ændring dækkede både allerede indgåede ansættelseskontrakter og alle fremtidige.

Samtidig skal alle gældende hemmelige aftaler kendes ugyldige, ligesom der skal falde sanktioner, hvis de fortsat opretholdes. Hvis jobklausuler fra før lovændringen blåstemples åbnes en ladeport for misbrug. Det betyder reelt, at virksomheder bare kan lave hemmelige aftaler uden om de ansatte, fordi de omkostningsfrit kan hævde, at aftalen er indgået før lovændringen. Virksomhederne må derfor, såfremt man ønsker at opretholde eksisterende job- og kollegaklausuler overholde den nu foreslåede lovgivning, eller lade de hidtidige klausuler bortfalde.

8. Jobklausuler må ikke gælde længere end 6 måneder efter opsigelsen

Endelig giver lovforslaget ingen anvisninger på, hvor længe efter opsigelsen en jobklausul må opretholdes. Det bør der være grænser for, da der ellers er mulighed for at en arbejdsgiver i årevis chikanerer en tidligere ansat ved at forhindre at vedkommende vender tilbage til branchen. Dette kan blive tilfældet, fordi de omtalte modregningsregler betyder, at den tidligere arbejdsgiver typisk omkostningsfrit vil kunne opretholde jobklausulen.

Business Danmark foreslår således at en jobklausul ikke må gælde længere end 6 måneder efter opsigelsen.



Jens Neustrup Simonsen
Landsformand



John Gudbrandsen
Adm. direktør



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att. Fuldmægtig Torben Lorentzen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
30 JAN 2008

DLAG

DDK. NR. 43

Ref. NIM/LOJ/-
nim@djoef.dk

30.01.2008

Forslag til Lov om arbejdsgiverens brug af jobklausuler

Det fremsendte lovforslag om arbejdsgiverens brug af jobklausuler er efter DJØF's opfattelse et skridt i den rigtige retning.

Hensynet til mobiliteten er det afgørende element for forbundets modstand mod jobklausuler, og indgrebet er således helt nødvendigt. Vi har alle en stor samfundsmæssig interesse i at øge mobiliteten på arbejdsmarkedet. Det er til gavn for alle parter – også virksomhederne.

Lovforslaget lider af en række mangler, som DJØF har en forhåbning om, ministeren vil rette op på under behandlingen i Folketinget.

B.l.a. åbner forslaget op for, at der kan indgås aftaler om jobklausuler for alle typer af medarbejdere, uanset om de har kundekontakt eller ej. Det er ikke hensigtsmæssigt!

Jobklausuler må være den absolutte undtagelse forbeholdt nøglemedarbejdere og måske enkelte brancher som vikarbranchen, men der skal ikke være en generel adgang til at bruge den over for alle medarbejdere.

Det er endvidere utilfredsstillende, at lovforslaget kun skal gælde for nye klausuler indgået efter 1. august 2008. Det er faktisk et tilbageskridt i forhold til de tidligere lovforslag, som ministeren måtte trække tilbage sidste efterår efter massiv kritik, som DJØF forventer, at der bliver rettet op på under den kommende lovbehandling i Folketinget.

Herudover har DJØF en række bemærkninger af mere teknisk karakter, som fremgår nedenfor:

Resume

- DJØF mener, at det skal fremgå eksplicit af lovteksten, at en jobklausul ikke kan gøres gældende i forhold til aftaleparten, såfremt der ikke er indgået korrekt aftale med medarbejderen jf. § 2.

Danmarks Jurist- og
Økonomforbund
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K
Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99
djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

- DJØF finder det i meget betænkeligt, hvis en indgået jobklausul med en medarbejder også kan indeholde fremtidige jobklausuler.
- DJØF finder det stærkt kritisabelt, at der ifølge lovforslaget ikke er krav om indgåelse af en skriftlig aftale om en jobklausul, hvis medarbejderen i forvejen er omfattet af en konkurrence- eller kundeklausul
- DJØF foreslår, at jobklausulerne bortfalder, hvis arbejdsgiveren opsiges medarbejderen, jf. reglerne i aftalelovens § 38, stk. 2.
- DJØF foreslår, at virksomhederne, umiddelbart i fortængelse af et taktisk virksomhedsoverdragelsestidspunkt eller senest 3 uger herefter, skal indgå aftale med lønmodtageren om en jobklausul jf. § 2.
- Med lovforslaget er der ikke sikret noget reelt opgør med jobklausulerne,
 - da en arbejdsgiver ikke skal betale kompensation for den begrænsning i lønmodtagerens mobilitet, der er en følge af, at lønmodtageren vil være bundet (vederlagsfrit), så længe han er i uopsagt stilling og
 - da modregningsadgangen betyder, at der ikke skal betales for jobklausulerne
- DJØF foreslår, at der indsættes en revisionsfrist i loven, således at loven revideres indenfor 2 år

Nedenfor følger DJØFs uddybende bemærkninger til lovforslaget:

Bemærkninger til selve lovforslaget

Kravet til aftalen og aftalens ugyldighed

Det foreslås i lovforslaget § 2, at en arbejdsgiver kun kan gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale med den berørte lønmodtager herom.

Det fremgår af lovbemærkningerne til § 2, at hvis en arbejdsgiver ikke indgår aftale med lønmodtageren i overensstemmelse med denne lovs § 2, kan aftalen ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager og heller ikke håndhæves ved domstolene over for aftaleparten. Der er hermed i lovbemærkningerne taget stilling til, at aftalen heller ikke kan gøres gældende overfor aftaleparten.

Det er DJØF's opfattelse, at dette bør fremgå direkte af lovteksten, så det kommer til at fremgå klart og tydeligt, at hvis en arbejdsgiver ikke indgår aftale med en berørt lønmodtager i overensstemmelse med lovforslaget § 1, kan aftalen ikke gøres gældende overfor lønmodtageren, og aftalen kan heller ikke håndhæves overfor aftaleparten (den anden virksomhed). Aftalen mellem de to parter er dermed ugyldig.

§ 2. stk. 1. 1. punktum, bør derfor formuleres som følger:

§ 2. En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, og aftalen kan kun håndhæves overfor aftaleparten, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale med

den berørte lønmodtager herom. Er der ikke indgået en sådan aftale med lønmodtageren, er aftalen ugyldig.

Indgåelser af aftaler om jobklausuler

Af bemærkningerne til forslaget § 2, fremgår det, at en aftale med lønmodtageren også kan dække fremtidige jobklausuler, som arbejdsgiveren indgår, når blot dette fremgår af aftalen. Dette forudsætter dog, at arbejdsgiveren til stadighed holder lønmodtageren opdateret med relevante oplysninger.

Denne adgang er efter D.LØF's opfattelse stærkt betænkelig, idet adgangen reelt udhuler den med lovforslaget tiltænkte beskyttelse. Det må forventes, at arbejdsgivere helt standardmæssigt vil forsøge at få aftalt en sådan adgang, og at sådanne aftaler vil blive indgået i forbindelse med ansættelsesforholdets etablering – altså på et tidspunkt, hvor lønmodtageren er mest sårbar.

Kompensationsbestemmelsen

Det foreslås i § 3, at den berørte lønmodtager skal modtage en kompensation i den periode efter fratræden, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen. Kompensationen skal mindst udgøre 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet, og den skal udbetales løbende i overensstemmelse med de i ansættelsesforholdet gældende udbetalingsterminer. Derimod skal der ikke betales kompensation under ansættelsesforholdet eller i en eventuel opsigelsesperiode. Jobklausulen kan derfor i denne periode opretholdes ganske gratis.

Lønmodtagerens krav på kompensation følger dermed principperne i funktionærloven for kundeklausuler snarere end for konkurrenceklausuler. Lønmodtageren har således ikke krav på engangsvederlag svarende til halv løn i tre måneder, som tilfældet er efter funktionærlovens § 18, stk. 2, 3. punktum.

Af lovforslagets § 6 fremgår det, at opsigelse af klausulen maksimalt skal ske med én måneds varsel, og altid kan ske med samme varsel som opsigelse af lønmodtagere med 3 måneders anciennitet. Sammenholdt med reglen i forslaget § 5 om, at jobklausuler slet ikke kan gøres gældende for lønmodtagere med mindre end 3 måneders anciennitet, indebærer denne bestemmelse, at en arbejdsgiver *altid* vil kunne opsiges en jobklausul med samme varsel som selve ansættelsen.

Lovforslaget indebærer således, at arbejdsgiveren reelt kan undgå at betale kompensation for jobklausulens retrospektive virkning, nemlig for den begrænsning i lønmodtagerens mobilitet, der er en følge af, at lønmodtageren vil være bundet (vederlagsfrit), så længe han er i uopsagt stilling.

Med lovforslaget er der således i realiteten slet ikke sikret noget reelt opgør med jobklausulerne, idet arbejdsgiveren til enhver tid vil kunne opsiges disse klausuler med samme varsel som selve ansættelsen uden at skulle betale kompensation af nogen art. Omvendt vil klausulerne vederlagsfrit forhindre lønmodtagere i at kunne søge anden beskæftigelse fra en uopsagt stilling.

I den forbindelse bemærkes det, at der i tilfælde af, at der foreligger en kunde- eller konkurrenceklausul efter funktionærloven, end ikke er en pligt til at give særskilt orientering om eksistensen af jobklausulen uagtet, at denne ikke nødvendigvis ligger under samme skæbne som en konkurrenceklausul i tilfælde af virksomhedens opsigelse af funktionæren.

Aftalelovens § 38, stk. 2

Lovforslaget mangler at forholde sig til, om aftalelovens § 38, stk. 2, vil kunne påberåbes af lønmodtageren i forbindelse med jobklausuler.

Af bemærkningerne til lovforslagets § 2 fremgår det, at betingelsen om "aftale" er opfyldt, hvis lønmodtageren i forvejen er bundet af en konkurrence- eller kundeklausul efter funktionærlovens regler, og aftalopparten (den anden virksomhed) alligevel er eller vil blive omfattet af denne klausul. I så fald vil lønmodtageren ikke have krav på orientering om indgåelse af denne jobklausul.

Denne regulering er efter DJØF's optattelse stærkt kritisabel, idet en konkurrenceklausul efter aftalelovens § 38, stk. 2, vil falde bort, hvis en lønmodtager bliver afskediget uden at have givet rimelig anledning hertil. En lønmodtager vil i afskedigelsessituationen således risikere fortsat at være begrænset af en jobklausul, som han ikke er blevet orienteret om.

Virksomhedsoverdragelser

Det foreslås i lovforslaget § 7, at virksomhederne i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser kan indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 2 og 3 om særskilt aftale med medarbejderen og kompensation skal være opfyldt. Der henvises videre til i bestemmelsen, at en jobklausul omfattet af § 7, stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelse af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse eller ej. Dertil kommer, at såfremt forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, vil en jobklausul omfattet af stk. 1, altså en hemmelig jobklausul, kunne opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

DJØF anerkender i et vist omfang virksomhedernes behov for at beskytte sig, medens en reel forhandling om virksomhedsoverdragelse pågår. DJØF finder imidlertid ikke, at arbejdsgivers beskyttelsesinteresse overstiger lønmodtagerens ret til at vide, hvilke erhvervsbegrænsende forhold, der gør sig gældende for hans ansættelse.

DJØF mener endvidere, at en 6 måneders periode med hemmeligholdelse af en jobklausul virker åbenbar urimelig over for lønmodtageren. DJØF har vanskeligt ved at se, hvilket beskyttelseshensyn der skulle ligge til grund for, at en jobklausul ikke kan offentliggøres og forhandles med medarbejderen umiddelbart i forlængelse af en virksomhedsoverdragelse. På dette tidspunkt vil virksomhedsoverdragelsen netop være kendt og åbenbar for omverdenen. Der er således ikke nogle hensyn til fortroligheden om forhandlingerne, som taler for den

lange periode, hvori medarbejderen vil gå i uvished om, hvilke forhold der er gældende for dennes ansættelse.

DJØF foreslår i stedet, at virksomhederne, umiddelbart i forlængelse af det faktiske virksomhedsoverdragelsestidspunkt eller senest 3 uger herefter, skal indgå aftale med lønmodtageren om en jobklausul jf. § 2. Herved sikres lønmodtageren at der skal indgås en aftale med arbejdsgiveren hurtigst muligt efter en virksomhedsoverdragelse indenfor fristen på 3 uger, der følger reglerne i virksomhedsoverdrageslovens § 4a.

Lovens ikrafttræden

Det foreslås, at loven skal træde i kraft den 1. juli 2008 og finde anvendelse på jobklausuler, der indgås efter denne dato.

Lovforslaget søger i øvrigt ikke at berøre de retlige grænser, der allerede gælder i dag for virksomheders brug af jobklausuler. Disse retlige grænser er ikke nødvendigvis endeligt fastlagt, men fortsat under fortolkning ved de retlige instanser.

Ovennævnte ikrafttrædelsesbestemmelser er efter DJØF's opfattelse ikke tilstrækkelige og klare.

Det er, som nævnt indledningsvis, DJØF's opfattelse, at forslaget også bør omfatte allerede indgåede aftaler for både eksisterende medarbejdere og medarbejdere, der ansættes efter lovens ikrafttræden.

Hvis konsekvensen af ikrafttrædelsesbestemmelserne er, at medarbejdere, der bliver ansat efter den 1. juli 2008 i en virksomhed, der har indgået en jobklausul inden den 1. juli 2008, ikke vil være beskyttet af de rettigheder, der følger af lovforslaget, vil det efter DJØF's opfattelse være stærkt kritisabelt.

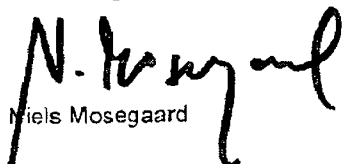
Det er DJØF's opfattelse, at loven som minimum både bør indeholde en forpligtelse for arbejdsgiverne til at indgå aftaler om jobklausuler med lønmodtagere, der ansættes efter lovens ikrafttræden og en forpligtelse til at orientere de lønmodtagere, der er ansat før lovens ikrafttræden om aftaler indgået før lovens ikrafttræden.

Revisionsbestemmelse

Afslutningsvis skal DJØF indstille, at der indsættes en revisionsfrist i loven, således at loven inden for 2 år og senest den 1. juli 2010 tages op til revision med henblik på at afdække om loven fungerer efter hovedformålet, nemlig at "begrænse virksomheders brug af jobklausuler." og "motivere til, at en forpligtelse af denne art ikke bliver formuleret unødigt bredt"

DJØF skal endvidere henvise til høringssvar afgivet af Akademikernes Centralorganisation, AC.

Med venlig hilsen


Niels Mosegaard

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0002
30 JAN. 2008

29. januar 2008
Eksp.nr. 331128
/MEO-DEP

BILAG

DOK. NR. 32

Høring over udkast til lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler

Økonomi- og Erhvervsministeriet har modtaget ovenstående høring fra Beskæftigelsesministeriet. Økonomi- og Erhvervsministeriet har sendt lovforslaget i høring hos Konkurrencestyrelsen og Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) har følgende bemærkninger til den fremsendte høring:

Lovforslaget er en ny version af det tidligere fremsatte lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler, som dog blev trukket tilbage af beskæftigelsesministeren. Lige som det tidligere lovforslag indholder lovforslag om arbejdsgivers brug af jobklausuler en række forpligtigelser for arbejdsgivere. Arbejdsgivere skal bl.a. oplyse lønmodtagere, der er eller vil blive omfattet af en erhvervsbegrænsende aftale, om dette.

Generelt finder CKR lovforslaget særdeles velafbalanceret i forhold til arbejdstagernes interesse i at kende til eksistensen af eventuelle jobklausuler, der vedrører dem, og arbejdsgivernes reelle og legitime behov for at kunne beskytte deres virksomhed i nogle bestemte situationer og indenfor nogle bestemte brancher. CKR finder det således positivt, at Beskæftigelsesministeren har fritaget vikarbureauer, der modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, fra loven. Deres eksistens er bygget op på deres evne til at kunne formidle midlertidig arbejdskraft. Herudover finder CKR undtagelsesbestemmelsen i paragraf 7 hensigtsmæssig, da den fjerner en potentiel risiko i forbindelse med virksomheders fusions- og salgsovervejelser, der var indeholdt i det tidligere lovforslag.

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

CKR vurderer, at forslaget ikke vil medføre erhvervsøkonomiske konsekvenser, idet indgåelsen af jobklausuler som udgangspunkt er arbejdsgivernes eget frie valg.

**ØKONOMI- OG
ERHVERVSMINISTERIET**
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Tlf 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR nr. 10 09 24 85
oem@oern.dk
www.oem.dk

For de arbejdsgivere, der vælger indgå aftaler med jobklausuler, vil forslaget dog have økonomiske konsekvenser, idet forslaget pålægger arbejdsgivere at kompensere lønmodtagere underlagt en jobklausul med mindst 50 % lønnen ved deres fratædelse. Herved ligner lovens bestemmelser funktionærlovens regler vedr. kunde- og konkurrenceklausuler.

Administrative konsekvenser

I forbindelse med den første AMVAB-måling af Beskæftigelsesministeriets erhvervsrettede lovgivningen – den såkaldte basismåling – blev det besluttet ikke at inkludere funktionærlovens bestemmelser vedr. kunde- og konkurrenceklausuler, da det principielt er frivilligt for virksomheder at indgå disse aftaler. CKR vurderer, at de i lovforslaget nævnte jobklausuler må karakteriseres på lignende vis, hvorfor de ikke vil indgå i den kommende opdatering af Beskæftigelsesministeriets AMVAB-måling.

CKR vurderer derfor, at forslaget overordnet ikke vil medføre administrative konsekvenser. Da brugen af erhvervsbegrænsende aftaler er forholdsvis meget udbredt i enkelte brancher – eksempelvis blandt IT- og konsulentfirmaer, der udstationerer deres medarbejdere i kortere eller længere tidsperioder ved kunden – har CKR valgt at afgive høringssvar for så vidt angår forslagets administrative konsekvenser for disse virksomheder.

Det nye lovforslag indeholder flere ændringer i forhold til det lovforslag Beskæftigelsesministeriet udsendte i april sidste år. En af disse ændringer er, at bestemmelserne om jobklausuler alene angår aftaler, der indgås efter lovens ikrafttræden. CKR finder denne ændring meget positiv, da den vil lette virksomhedernes omstilling til den nye retstilstand.

CKR finder det endvidere positivt, at lovens paragraf 8 gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at fravige lovens §§ 2-7 ved kollektiv overenskomst.

I forbindelse med evt. ny regulering eller planer om regelforenklingsanalyser på området stiller CKR sig gerne til rådighed mht. udregninger af nye eller reducerede byrder for virksomhederne. Herudover tilbyder CKR rådgivning i forbindelse med alternativ regulering og digitale løsningsmodeller. Beskæftigelsesministeriet er meget velkommet til at kontakte CKR i denne forbindelse.

Kontaktperson for ovenstående bemærkninger er:

Jørgen Wissing Jensen
Specialkonsulent
Tlf. direkte 3330 7790
E-post jwj@eogs.dk

Økonomi- og Erhvervsministeriet har ikke yderligere bemærkninger til den fremsendte høring.

Med venlig hilsen

Mette Olsen
Kontorfuldmægtig